

ktuell



- **Fir besser Aarbecht an e bessert Akommes**
- **Pour un meilleur travail et un meilleur revenu**



Service Information, Conseil et Assistance (SICA)

Comment nous contacter?

Pour un conseil ou une assistance en matière de droit du travail ou de droit social vous pouvez vous adresser au Service Information, Conseil et Assistance (SICA) de l'OGBL en composant le numéro de téléphone unique suivant: (00352) 2 65 43 777 (du lundi au vendredi de 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00).

Pour plus d'informations vous pouvez consulter notre site internet www.ogbl.lu

Agence/Antenne	Adresse	Permanences	
Luxembourg	B.P. 2031, 31, rue du Fort Neipperg, L-1020 Luxembourg réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Mardi, jeudi: 9h00-11h30 Les autres jours sur rendez-vous Frontaliers français: Mardi après-midi sur rendez-vous	Fax 48 69 49
Differdange	B.P. 126, 4, rue Emile Mark, L-4620 Differdange	Mardi: 9h00-11h30 Jeudi: 9h00-11h30, 14h00-17h00	Fax 58 34 56
Dudelange	Maison syndicale, 31, avenue G-D Charlotte L-3441 Dudelange	Mardi et jeudi: 14h00-16h30 Mercredi: 9h00-11h30 Les autres jours sur rendez-vous	Fax 51 50 05-529
Esch/Alzette	B.P. 149, 42, rue de la Libération, L-4002 Esch/Alzette réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Lundi: 14h00 - 16h30 Vendredi: 9h00-11h30	Fax 26 54 02 59
Diekirch	14, route d'Ettelbruck, L-9230 Diekirch réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Mardi: 13h00-16h00 Jeudi: 8h30-11h30 Les autres jours sur rendez-vous Deutsche Grenzgänger mit Terminabsprache	Fax 81 97 13
Grevenmacher	4, rue de l'Eglise, L-6720 Grevenmacher	Lundi: 9h00-11h30 Deutsche Grenzgänger mit Terminabsprache	
Rodange	72, avenue Dr Gaasch, L-4818 Rodange	Mardi: 14h00-17h00 Mercredi: 9h00-11h30	Fax 50 44 81
Wiltz	2, rue Michel Rodange, L-9557 Wiltz	Jeudi: 14h00-16h30 Lundi après-midi sur rendez-vous	
Frontaliers français			
Audun-le-Tiche	B.P. 41, 64, rue Maréchal Foch F-57390 Audun-le-Tiche	Mardi, jeudi: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 50 32 53
Thionville	32, allée de la Libération, F-57100 Thionville	Lundi: 14h00-17h00, Mercredi: 8h30-11h30 Vendredi matin sur rendez-vous Permanences spéciales pensions: 1 ^{er} et 3 ^e vendredi du mois: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 34 54 03
Volmerange	2, avenue de la Liberté, F-57330 Volmerange-les-Mines	2 ^e et 4 ^e mardi du mois: 14h00-17h00 Jeudi: 14h30-17h30 sur rendez-vous	
Longwy	Maison de la Formation CGT, Centre Jean Monnet F-54810 Longlaville	Mercredi: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 25 17 69
Frontaliers belges courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu			
Arlon	80, rue des Martyrs, B-6700 Arlon (FGTB)	Lundi, mardi: 8h30-12h00, 13h30-16h30 Mercredi matin sur rendez-vous Jeudi: 8h30-12h00, 13h30-18h00 Vendredi: 8h30-12h00	Tél.: (+32) (0) 63 24 22 61 Mail: fgtb.frontaliers@fgtb.be
Aywaille	22, rue Louis Libert, B-4920 Aywaille (FGTB)	1 ^{er} et 3 ^e lundi du mois: 14h30-17h30	
Bastogne	8a, rue des Brasseurs, B-6600 Bastogne (FGTB)	1 ^{er} samedi du mois: 9h00-11h30 Mardi: 14h00-17h00	Tél.: (+32) (0) 61 21 19 87
Habay-la-Neuve	11, rue de l'Hôtel de Ville, B-6720 Habay-la-Neuve (Mutualité Socialiste du Luxembourg)	Jeudi: 9h00-11h30	
Vielsalm	57, rue de la Salm, B-6690 Vielsalm (FGTB)	1 ^{er} et 3 ^e jeudi du mois: 14h30-17h30	
Virton	3, Grand-rue, B-6760 Virton (FGTB)	2 ^e mercredi du mois: 13h30-16h00 4 ^e samedi du mois: 9h00-11h30	Mail: fgtb.frontaliers@fgtb.be
Deutsche Grenzgänger			
Bitburg	Brodenheck-Straße 19, D-54634 Bitburg	Mit Terminabsprache	Tel.: 00352 2 6543 777
Trier	Herzogenbuscher-Straße 52, D-54292 Trier 1. OG links (Ver.di) am Ende des Flurs rechts	Mit Terminabsprache	Tel.: 00352 2 6543 777
Saarlouis	Karcher-Straße 1A, D-66740 Saarlouis (direkt am Kleinen Markt)	Mit Terminabsprache	Tel.: 00352 2 6543 777 Fax (+49) (0) 6831 76 47 022
Autres Services			
DTH	Département des Travailleurs handicapés B.P. 2031, 31, rue du Fort Neipperg, L-1020 Luxembourg	Lundi, mardi, jeudi, vendredi: 8h00-12h00 et 14h00-17h00	Joël Delvaux Tél. 49 60 05 345
Eures	PED – Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat	Rodange, Arlon, Bastogne, Aywaille, Vielsalm, Dudelange	
Stress au travail	Service de consultation	Tél.: (+352) 27494-222	



Aktuell

Sommaire

Editorial 4

E Sozialpak fir Lëtzebuerg

Dossiers nationaux 6

Le comité national de l'OGBL

Campagne: Un paquet social pour le Luxembourg

Mobilisierung gegen das TTIP

Le secrétariat social vous informe

Conférence du secteur Bâtiment

Du nouveau dans les entreprises 18

Imprimerie, Aviation, Commerce, Chimie, Santé, SEW, e.a.

Départements 29

5 Fragen an die Vize-Präsidentin der OGBL-Jugend

Rentenanpassung

Rencontre avec le député portugais Paulo Pisco

Europe 35XIII^e Congrès de la CES

Sommet social tripartite

Chambre des salariés 39

Divers avis de la CSL sur des projets du gouvernement

Conférence EQAVET

Divers 44

DE SOZIALPAK

AUSGEPAKT AN
UGEPAKT

Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

Verleger: OGBL „Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

Herausgeber für den OGBL: André Roeltgen

60, bd. J.F. Kennedy B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette

Tel.: 54 05 45-1 Fax: 54 16 20

Internet: www.ogbl.lu e-mail: ogbl@ogbl.lu

Verantwortlich für die Redaktion: André Roeltgen

Editeur responsable pour la Belgique:

Jacques Delacollette 17, rue de l'Ecole B-6666 Wibrin

Druck / Impression: Techprint, Esch/Lankelz

Die Redaktion behält sich Kürzungen der Beiträge vor. Die gezeichneten Artikel stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar. La rédaction se réserve le droit d'abrégé les textes. Les articles signés ne reflètent pas nécessairement la position de la rédaction.



André Roeltgen
Präsident des OGBL

E Sozialpak fir Lëtzebuerg

Fir besser Aarbecht an e bessert Akommes

Vor genau einem Jahr widersetzte sich der OGBL dem „Zukunftspak“ der Regierung. Weder die Lage der Wirtschaft noch die der öffentlichen Finanzen legitimierten die Fortsetzung einer Austeritäts- und Sparpolitik. Unserem gewerkschaftlichen Widerstand war es zu verdanken, dass die gegen die Kaufkraft der Haushalte gerichteten neuen Belastungen abgeschwächt wurden. Der falschen Politik von zusätzlichen Sozialeinschnitten und Steuerlasten konnte aber kein Ende gesetzt werden.

12 Monate später wiederholt der OGBL sein NEIN zur Fortsetzung der Sparpolitik und verlangt einen Kurswechsel der Politik. Es reicht jetzt mit den Krisenopfern der Bevölkerung. Bei öffentlichen Finanzen, die noch gesünder sind, als wir es 2014 angenommen haben, und bei einer wirtschaftlichen Entwicklung von +4,1% im Jahre 2014 und von erwarteten drei bis vier Prozent für die Jahre 2015 und 2016 muss definitiv Schluss sein mit Sozialabbau und Einkommensverlusten.

Der OGBL verlangt eine Politik, die Luxemburg wieder auf den Weg der sozialen Gerechtigkeit und des sozialen Fortschritts bringt. Wenn nicht jetzt, wann dann?

Eine Steuerreform, die Steuergerechtigkeit schafft. Eine

Pflegeversicherung, die an Leistungsstärke gewinnt, statt verliert. Eine Reform der Arbeitszeiten für bessere und kürzere Arbeitszeiten. Eine Reform der Familienzulagen ohne Sozialabbau.

Eine Reform des Arbeitsrechts für eine bessere Absicherung des Arbeitsplatzes. Die Erhöhung des Mindestlohns. Und die längst fällige Reform der Arbeitsmedizin. Kurz gesagt: Ein Sozialpaket für Luxemburg!

Und ein Sofortprogramm. Die Kaufkraft der Arbeitnehmer und ihrer Familien hat genug gelitten. Bei den Arbeitsbedingungen, besonders bei den Arbeitszeiten und der Arbeitsplatzsicherheit liegt vieles im Argen. Es muss jetzt gehandelt werden, und nicht erst in einer mehr oder weniger fernen Zukunft.

Die Kampagne die der OGBL begonnen hat, „Ein Sozialpaket für Luxemburg: für bessere Arbeit und ein besseres Einkommen“, ist ein Aufruf zum Widerstand gegen die Fortsetzung einer Politik, die seit Jahren weniger, statt mehr soziale Gerechtigkeit schafft. Sie ist ein Aufruf an die Regierung für einen politischen Richtungswechsel, der nicht länger warten kann.

André Roeltgen
Président de l'OGBL

Un paquet social pour le Luxembourg

Pour un meilleur travail et un meilleur revenu

Il y a tout juste un an, l'OGBL s'opposait au «paquet pour l'avenir» («Zukunftspak») du gouvernement. Ni la situation économique, ni celle des finances publiques ne justifiaient la poursuite d'une politique d'austérité et d'économies. Grâce à notre opposition syndicale, de nouvelles charges dirigées contre le pouvoir d'achat des ménages ont pu être atténuées. Mais il n'a pas été possible de mettre un terme à cette politique erronée faite de coupes sociales et de charges fiscales supplémentaires.

12 mois plus tard, l'OGBL réitère son NON à la poursuite de la politique d'économies et exige un changement de cap politique. Cela suffit! Il y a déjà eu bien trop de sacrifices de la part de la population depuis le début de la crise. L'état des finances publiques est encore meilleur que nous ne le présumions en 2014. Avec une croissance économique de l'ordre de 4,1% en 2014 et de 3-4% de prévu pour les années 2015 et 2016, il faut définitivement mettre un terme au démantèlement social et aux pertes de revenus.

L'OGBL exige une politique qui remette le Luxembourg sur la voie de la justice sociale et du progrès social. Si pas maintenant, alors quand?

Une réforme fiscale créant de la justice sociale. Une assurance dépendance renforcée et non amoindrie. Une

réforme du temps de travail en faveur de meilleures et plus courtes périodes de travail. Une réforme des prestations familiales sans démantèlement social.

Une réforme du droit du travail en faveur d'une meilleure protection des emplois. L'augmentation du salaire social minimum. Et la réforme de la médecine du travail qui se fait attendre depuis longtemps. Bref: un paquet social pour le Luxembourg!

Et un programme d'urgence. Le pouvoir d'achat des salariés et de leurs familles a suffisamment souffert. En matière de conditions de travail, et tout particulièrement en ce qui concerne le temps de travail et la sécurité de l'emploi, il reste du pain sur la planche. C'est maintenant qu'il faut agir et non dans un avenir plus ou moins éloigné.

La campagne que l'OGBL vient de débiter «Un paquet social pour le Luxembourg – pour un meilleur travail et un meilleur revenu» est un appel à la résistance contre la poursuite d'une politique, qui depuis des années a conduit à moins, au lieu de plus de justice sociale. Elle est un appel à l'adresse du gouvernement pour un changement d'orientation politique qui ne peut plus attendre.

Projet de budget 2016

L'OGBL se voit amplement conforté dans son analyse

Le Comité exécutif de l'OGBL a commencé à examiner le projet de budget 2016 déposé récemment à la Chambre des députés par le ministre des Finances. De manière générale, l'OGBL se voit amplement conforté dans son analyse de la situation économique, sociale et financière du pays. Il ressort en effet du projet de budget que les finances publiques luxembourgeoises demeurent saines, confirmant ainsi le caractère superflu du paquet de mesures d'économies – faussement baptisé «paquet pour l'avenir» («Zukunftspak») par le gouvernement – qui affecte douloureusement les ménages depuis plus de dix mois.

L'OGBL constate tout d'abord que malgré le changement de régime en matière d'imposition du commerce électronique intervenu au 1^{er} janvier 2015, qui a longtemps été brandi comme une redoutable menace pesant sur l'équilibre des caisses de l'État, l'administration publique continue malgré tout à afficher un excédent budgétaire (+0,5% du PIB prévu pour 2016): le paramètre décisif pour la Commission européenne. Le déficit observé au niveau du budget de l'administration centrale qui est estimé à 1,2% du PIB (633 millions d'euros) pour 2016

s'explique par le niveau très élevé d'investissements prévu l'année prochaine (2 249 millions d'euros, ce qui constitue un niveau record pour le pays), que salue par ailleurs l'OGBL. En d'autres termes, il ressort nettement de cette analyse que les dépenses courantes de l'État ne constituent en rien un danger pour l'avenir et que le budget de l'administration centrale est, en soi, plus qu'en équilibre. A noter enfin que les investissements prévus en 2016 pourraient être financés par un prêt plus élevé que prévu étant donné que les taux d'intérêts pratiqués actuellement sont très faibles.

Dans ce contexte, l'OGBL ne peut que s'indigner du fait que le gouvernement maintienne coûte que coûte son paquet de mesures d'économies, sachant par ailleurs que le Luxembourg bénéficie actuellement d'une croissance toujours très favorable (plus de 10% sur trois ans) dont les ménages devraient légitimement pouvoir bénéficier.

L'OGBL s'étonne également que le ministre des Finances, lors de sa présentation du projet de budget, ait soigneusement évité d'évoquer les mesures d'économies qui



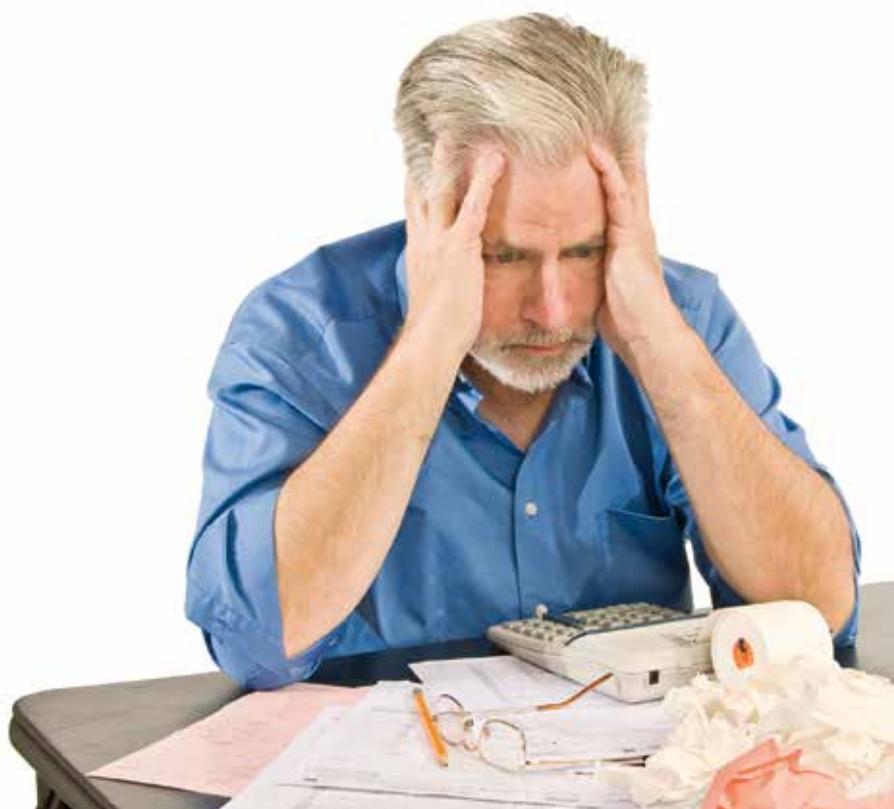
affectent durement les ménages, tout particulièrement depuis le début de l'année. Des mesures qui ne sont pas étrangères à l'augmentation du taux de risque de pauvreté au Luxembourg que révélait deux jours plus tard le Statec dans son rapport sur le travail et la cohésion sociale et qui établit à 26% le taux de ménages qui affirment désormais avoir des difficultés à joindre les deux bouts.

L'OGBL tient dans ce contexte à rappeler, entre autres, qu'au cours des derniers mois, les ménages ont dû supporter une augmentation de 2% du taux de TVA, que l'impôt d'équilibrage budgétaire temporaire de 0,5% – dont l'OGBL réclame la suppression immédiate – est toujours en vigueur, que la charge d'un certain nombre d'autres impôts et de taxes a par ailleurs mécaniquement continué de s'aggraver pour les ménages en raison notamment de la non-adaptation des barèmes d'imposition à l'inflation depuis des années et que les allocations d'éducation et de maternité ont été purement et simplement abolies sans compensation aucune jusqu'à présent. L'OGBL tient également à faire remarquer que le projet de réforme des allocations familiales actuellement sur la voie des instances législatives ne contient pas de mécanisme d'adaptation automatique des prestations à l'évolution du coût de la vie comme s'y était pourtant engagé l'année dernière le gouvernement envers les syndicats et que l'augmentation de 2,2% de l'enveloppe budgétaire consacrée à l'assurance dépendance ne suffira pas pour couvrir les besoins en la matière. Bref, l'OGBL constate que le pouvoir d'achat des ménages n'est pas prêt à s'améliorer grâce à la politique budgétaire du gouvernement. Au contraire, ce sont les ménages qui encore une fois vont être mis davantage à contribution l'année prochaine pour financer le budget de l'État (les recettes provenant de l'impôt sur le revenu vont croître de 7%, alors que de l'autre côté, celles provenant de l'impôt sur le revenu des collectivités, c'est-à-dire des entreprises, vont elles reculer de 1,4%).

Concernant enfin les deux seules «annonces positives» du ministre des Finances dans le cadre d'un soi-disant «renforcement de l'État-social», présenté pourtant

comme l'une des priorités de ce gouvernement, l'OGBL attend impatiemment de voir en détails les modalités sous-tendant l'augmentation annoncée de l'enveloppe budgétaire consacrée aux chèques-service. Quant au logement, les mesures annoncées, bien que nécessaires, équivalent à une petite goutte d'eau jetée sur une énorme pierre brûlante qui n'est pas prête de se refroidir de la sorte.

Tout en poursuivant son analyse détaillée du projet de budget 2016, l'OGBL maintient toutes ses critiques quant à la trajectoire budgétaire du gouvernement et réclame d'urgence un changement de cap. L'OGBL revendique en lieu et place des mesures d'économies – le soi-disant «paquet pour l'avenir» du gouvernement – un paquet de mesures sociales: un paquet social. Pour un meilleur travail et un meilleur revenu!



Haushaltsprojekt 2016

Der OGBL sieht sich in seiner Analyse weitestgehend bestärkt

Die Exekutive des OGBL hat angefangen das Haushaltsprojekt 2016 zu analysieren, das der Finanzminister kürzlich in die Abgeordnetenkammer eingereicht hat. Insgesamt gesehen sieht sich der OGBL weitestgehend in seiner Analyse der wirtschaftlichen, sozialen und finanziellen Lage des Landes bestärkt. Aus dem Haushaltsprojekt geht hervor, dass die luxemburgischen Staatsfinanzen weiterhin gesund sind, und dieses bestätigt demnach, dass das Sparmaßnahmenpaket – fälschlicherweise von der Regierung „Zukunftspak“ genannt – das die Privathaushalte seit mehr als zehn Monaten schwer belastet, überflüssig ist.

Zuerst stellt der OGBL fest, dass trotz der Änderung in der Besteuerung des E-Commerce, die am 1. Januar 2015 in Kraft getreten ist, und die lange als furchtbare Bedrohung für den Ausgleich der Staatsfinanzen dargestellt wurde, der Gesamtstaat weiterhin über einen Haushaltsüberschuss verfügt (+0,5% des für 2016 vorgesehen BIP), wobei dies der entscheidende Parameter für die Europäische Kommission ist. Das festgestellte Defizit des Zentralstaats, das für das Jahr 2016 auf 1,2% des BIP (633 Millionen Euro) eingeschätzt wird, erklärt sich durch die hohen Investitionen, die kommendes Jahr geplant sind (2.249 Millionen Euro, das ist ein absoluter Rekord für Luxemburg), was der OGBL begrüßt. In anderen Worten geht klar aus dieser Analyse

hervor, dass die geläufigen Ausgaben des Staates nicht im Geringsten eine Gefahr für die Zukunft darstellen, und dass der Haushalt des Zentralstaats an sich, mehr als ausgeglichen ist. Zu bemerken gilt, dass die für 2016 vorgesehenen Investitionen über höhere als die vorgesehenen Darlehen finanziert werden könnte, da die jetzigen Zinssätze sehr niedrig sind.

In diesem Kontext kann der OGBL nur darüber entsetzt sein, dass die Regierung, koste es was es wolle, ihr Sparmaßnahmenpaket beibehält, wissend dass darüber hinaus Luxemburg zurzeit über ein sehr bedeutendes Wachstum verfügt (mehr als 10% über drei Jahre gesehen), wovon die Privathaushalte berechtigterweise profitieren müssten.

Der OGBL ist ebenfalls darüber überrascht, dass der Finanzminister, bei seiner Haushaltsvorstellung, es peinlichst vermieden hat, die Sparmaßnahmen zu erwähnen, die die Privathaushalte schwer belastet haben, und das insbesondere seit Anfang dieses Jahres. Maßnahmen die der Zunahme des Armutrisikos seit Jahresanfang nicht fremd sind, was zwei Tage später vom Statec in seinem Bericht über Arbeit und sozialen Zusammenhalt mitgeteilt wurde, und laut dem mittlerweile 26% der Privathaushalte beteuern, dass sie Schwierigkeiten haben am Ende des Monats über die Runden zu kommen.

Der OGBL erinnert in diesem Zusammenhang mit Nachdruck daran, dass in den vergangenen Monaten die Privat-



haushalte eine Erhöhung von 2% des Mehrwertsteuersatzes über sich haben ergehen lassen müssen, dass die vorübergehende Haushaltsausgleichssteuer von 0,5% - die der OGBL sofort abgeschafft haben möchte – weiterhin Bestand hat, dass die Last einer Reihe von anderen Steuern und Abgaben sich weiter für die Privathaushalte verschlimmert hat, insbesondere aufgrund der Nicht-Anpassung seit Jahren der Steuertabellen an die Inflation und dass die Erziehungs- und Mutterschaftsgelder einfach so gestrichen wurden, ohne bisher die geringste Kompensierung. Der OGBL möchte auch darauf aufmerksam machen, dass das Reformprojekt der Familienzulagen, wie es sich zurzeit auf dem gesetzlichen Instanzenweg befindet, keinen automatischen Anpassungsmechanismus an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten beinhaltet, so wie sich die Regierung im vergangenen Jahr gegenüber den Gewerkschaften verpflichtet hatte, und dass die Erweiterung um 2,2% des Haushaltspakets, das der Pflegeversicherung gewidmet sein soll, nicht ausreichen wird, um die Bedürfnisse in diesem Bereich zu decken. Der OGBL stellt somit fest, dass die Kaufkraft der Privathaushalte sich dank der Haushaltspolitik der Regierung nicht verbessern wird. Im Gegenteil, die Privathaushalte werden im kommenden Jahr noch einmal mehr beansprucht, um den Staatshaushalt zu finanzieren (die Einnahmen aus den Einkommenssteuern werden um 7% zunehmen, während die Einnahmen an Körperschaftssteuern, das heißt aus Einnahmen von Unternehmen um 1,4% abnehmen werden).

Was schließlich die beiden einzigen „positiven Ankündigungen“ des Finanzministers im Rahmen der sogenannten „Stärkung des Sozialstaats“ betrifft, die jedoch von dieser Regierung als vorrangig vorgestellt wird, so erwartet der OGBL ungeduldig im Detail die angekündigte Erweiterung des Haushaltspakets, das den „Chèques services“

gewidmet sein soll. Was das Wohnungswesen betrifft, so sind die angekündigten Maßnahmen, auch wenn sie notwendig sind, so wie ein kleiner Tropfen Wasser auf einen heißen Stein, der unter diesen Umständen sobald noch nicht abkühlen wird.

Während der OGBL seine detaillierte Analyse des Haushaltsprojekts 2016 fortführt, hält er all seine Kritiken über die Haushaltsorientierung der Regierung aufrecht und fordert dringend einen Kurswechsel. Der OGBL fordert anstatt von Sparmaßnahmen – der sogenannte „Zukunftspak“ der Regierung – ein Sozialmaßnahmenpaket: ein Sozialpaket. Für bessere Arbeit und ein besseres Einkommen!



E Sozialpak fir Lëtzebuerg

Sämtliche OGBL-Strukturen mobilisiert



Regionale Norden



Syndikat Handel



Syndikat Öffentliche Dienste



Syndikat Private Reinigungsdienste

Seit mehreren Wochen werden die unterschiedlichen Strukturen des OGBL im Rahmen der Kampagne „E Sozialpak fir Lëtzebuerg – Fir besser Aarbecht an e bessert Akommes!“ mobilisiert. Informationssitzungen wurden von allen Berufssyndikaten, allen Abteilungen und allen Regionalsektionen organisiert.



Syndikat Gesundheit und Sozialwesen

Eine erste große Kundgebung ist vorgesehen am Donnerstag, dem 26. November um 17.30 Uhr im PARC-HOTEL ALVISSE in Dommeldingen

Die Kampagne hat begonnen

Der OGBL hat soeben offiziell eine große Informations- und Mobilisierungskampagne, genannt „E Sozialpak fir Lëtzebuerg – Fir besser Aarbecht an e bessert Akommes!“ gestartet. Dank der Opposition des OGBL im vergangenen Jahr konnten neue Angriffe auf die Kaufkraft der Privathaushalte abgeschwächt werden. Doch war es nicht möglich, der falschen Politik der zusätzlichen sozialen Einschnitte sowie Steuerbelastungen, die von den aufeinanderfolgenden Regierungen eingeleitet wurden, ein Ende zu setzen.

Zwölf Monate später wiederholt der OGBL sein NEIN zur Weiterführung der Sparpolitik und fordert einen politischen Kurswechsel.

Es reicht! Es gab bereits mehr als genügend Opfer seitens der Bevölkerung seit Anfang der Krise. Der OGBL fordert von der Regierung, dass diese nun endlich ein Sozialpaket auf den Tisch legt.

(Eine zweisprachige Broschüre, die auf Kritiken, Analysen und Forderungen des OGBL eingeht, wurde oder wird bald an sämtliche Privathaushalte, die in Luxemburg ansässig sind, verteilt).



Die Hauptpunkte des „Sozialpak“

- ✓ Eine **Steuerreform** für mehr Steuergerechtigkeit: die mittleren Einkommen und die Kleinverdiener müssen entlastet werden
- ✓ Eine Reform der **Arbeitszeitgesetzgebung**, die unsere Arbeitszeiten besser schützt und die 6. Urlaubswoche einführt
- ✓ Eine Reform der **Pflegeversicherung**, die die Leistung und Qualität der Pflege verbessert statt verschlechtert
- ✓ Gegen den Sozialabbau bei den **Familienzulagen**
- ✓ Arbeitsplätze sichern: das **Arbeitsrecht** stärken
- ✓ Keine Abschaffung der „**préretraite-solidarité**“ ohne Gegenleistungen
- ✓ Die Reform der **Arbeitsmedizin** für mehr Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
- ✓ Die Erhöhung des **gesetzlichen Mindestlohns**

Un paquet social pour le Luxembourg

Toutes les structures de l'OGBL mobilisées



Département des Pensionnés



Syndicat Services et Energie



Syndicat Bâtiment



Syndicat Banques et Assurances



Syndicat Chimie

Depuis plusieurs semaines, les différentes structures de l'OGBL se mobilisent dans le cadre de la campagne «Un paquet social pour le Luxembourg – Pour un meilleur travail et un meilleur revenu!». Des réunions d'information ont été organisées par chaque syndicat professionnel, chaque département et chaque section régionale.

**Une grande première grande manifestation est prévue
le jeudi, 26 novembre à 17h30
au PARC-HOTEL ALVISSÉ à Dommeldange**

La campagne a débuté

L'OGBL vient de lancer officiellement une grande campagne d'information et de mobilisation baptisée «Un paquet social pour le Luxembourg – Pour un meilleur travail et un meilleur revenu!». Grâce à l'opposition de l'OGBL l'année dernière, de nouvelles charges dirigées contre le pouvoir d'achat des ménages ont pu être atténuées. Mais il n'a pas été possible de mettre un terme à la politique erronée faite de coupes sociales et de charges fiscales supplémentaires, mise en œuvre par les gouvernements successifs.

Douze mois plus tard, l'OGBL réitère son NON à la poursuite de la politique d'économies et exige un changement de cap politique. Cela suffit! Il y a déjà eu bien trop de sacrifices de la part de la population depuis le début de la crise. L'OGBL exige du gouvernement qu'il mette désormais enfin un paquet social sur la table.

(Une brochure bilingue détaillant les critiques, analyses et revendications de l'OGBL a été ou sera envoyée d'ici peu à tous les ménages résidant au Grand-Duché.)



Les principaux points du paquet social

- ✓ Une **réforme fiscale** pour davantage de justice fiscale: pour des allègements en faveur des revenus moyens et modestes
- ✓ Une réforme de la loi sur le **temps de travail** qui protège davantage nos horaires de travail et qui introduit la 6^e semaine de congé légal
- ✓ Une réforme de l'**assurance dépendance** qui améliore les prestations et la qualité des soins au lieu de les détériorer
- ✓ Contre le démantèlement des **allocations familiales**
- ✓ Pérenniser les emplois: renforcer le **droit du travail**
- ✓ Pas de suppression de la **préretraite-solidarité** sans contreparties
- ✓ Une réforme de la **médecine du travail** pour davantage de santé et de sécurité sur le lieu de travail
- ✓ Une augmentation du **salaire social minimum**



Grosse mobilisation contre le TTIP

Plus de 1500 personnes ont répondu présentes le 10 octobre dernier sur la place Clairefontaine à Luxembourg, à l'appel de la plateforme luxembourgeoise contre le TTIP dont l'OGBL est membre, pour exprimer leur opposition aux traités de libre-échange TTIP (entre l'UE et les États-Unis) et CETA (entre l'UE et le Canada), qui menacent nos démocraties et nos standards européens.



Bedeutende Mobilisierung gegen das TTIP

Über 1.500 Menschen waren am vergangenen 10. Oktober auf dem Clairefontaine-Platz in Luxemburg anwesend, und somit dem Aufruf der luxemburgischen Plattform gegen das TTIP, der der OGBL angehört, gefolgt, um ihren Widerstand gegen die Freihandelsabkommen TTIP (EU mit USA) und CETA (EU mit Kanada) zum Ausdruck zu bringen, die beide unsere Demokratien und unsere europäischen Standards gefährden.



Lynn SETTINGER
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA
Membre du Bureau
exécutif

Réforme des prestations familiales:

Une simple mesure d'économie sur le dos des enfants!

Le 12 juin 2015, le conseil de gouvernement a approuvé le projet de loi portant sur les prestations familiales dans lequel il est prévu que les modifications entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Or, le texte regroupe non seulement les adaptations des textes législatifs nécessaires, mais aussi les intentions politiques qui vont à l'encontre des réflexions et revendications de l'OGBL. La nouvelle dénomination: Caisse pour l'avenir des enfants ou «Zukunftskeess» n'a rien de positif pour les familles. Bien au contraire, l'OGBL doit constater que le gouvernement n'a pas tenu son engagement envers les syndicats représentatifs au niveau national (accord du 28 novembre 2014) car le projet de loi ne tient pas compte d'adapter les montants des prestations familiales périodiquement à l'évolution de la valeur relative des prestations familiales en nature et en espèces par rapport à l'évolution du salaire médian.

Un tel mécanisme de revalorisation et d'adaptation devra faire partie intégrante du projet de loi pour éviter que la valeur réelle des prestations familiales continue à baisser en raison de leur non-adaptation depuis leur dés-indexation en 2006, et qui a déjà entraîné des pertes considérables pour les familles d'environ 20% au niveau des allocations familiales et 16% au niveau du boni pour enfant.

L'introduction d'un montant unique par enfant de 265 euros incorporant le boni pour enfant et qui cessera d'exister séparément, aura comme conséquence que des familles surtout des familles nombreuses subiront une perte d'environ 53% qui ne sera nullement compensée.

Ce tableau démontre les pertes pour les familles:

	Montants actuels par famille (y compris boni pour enfant)/mois	Montants futurs par famille (enfant né après la réforme des prestations familiales) /mois	Pertes/mois pour les familles
Allocations 1 enfant	262,48€	265,00€	+2,52€
Allocations 2 enfants	594,48€	530,00€	-64,48€
Allocations 3 enfants	1 033,38€	795,00€	-238,38€
Allocations 4 enfants	1 472,08€	1 060,00€	-412,08€
Allocations 5 enfants	1 910,80€	1 325,00€	-585,80€

Les majorations d'âge seront augmentées de 16,17 euros à 20,00 euros pour les enfants âgés entre 6 et 11 ans et de 18,52 euros à 50,00 euros pour les enfants âgés de plus de 12 ans.

Au niveau des allocations de rentrée scolaire payées annuellement, l'OGBL doit également constater une perte financière pour les familles:

	Montants actuels par famille (y compris boni pour enfant)/mois	Montants futurs par famille (enfant né après la réforme des prestations familiales) /mois	Pertes/mois pour les familles
Allocation de rentrée scolaire annuelle 1 enfant 6-11 ans	113,15€	115,00€	+1,85€
Allocation de rentrée scolaire annuelle 2 enfants 6-11 ans	388,04€	230,00€	-158,04€
Allocation de rentrée scolaire annuelle 3 enfants 6-11 ans	823,41€	345,00€	-478,41
Allocation de rentrée scolaire annuelle 1 enfant 12+ ans	161,67€	235,00€	+73,33€
Allocation de rentrée scolaire annuelle 2 enfants 12+ ans	484,94€	470,00€	-14,94€
Allocation de rentrée scolaire annuelle 3 enfants 12+ ans	970,02€	705,00€	-265,02

Les nouvelles majorations d'âge et allocations de rentrée scolaire s'appliqueront pour tous les enfants à partir de l'entrée en vigueur de la réforme.

A ces pertes, il s'y ajoute que depuis 2006 et suite à l'introduction du chèque service accueil, les familles ayant des enfants âgés de plus de 12 ans n'ont jamais eu de compensation.

Afin que la philosophie gisant à la base de l'introduction des allocations familiales soit respectée à l'avenir, à savoir que les ménages reçoivent une vraie compensation des frais supplémentaires à supporter suite à la naissance d'un ou plusieurs enfants et vu que le projet de loi s'inscrit dans la ligne de la politique d'économie, laquelle se fait sur le dos des familles et enfants, l'OGBL revendique à ce que les montants des prestations familiales soient considérablement augmentés.

D'autres modifications principales prévues dans le projet de loi doivent également être revues, à savoir la durée de carence en cas d'arrêt de travail au Luxembourg suite à laquelle le bénéficiaire des allocations tombe sous le champ d'application de la nouvelle loi, ou encore les conséquences liées à l'abolition de la notion de groupe familial et définition du membre de famille, les divers abaissements de la limite d'âge et délais de prescription définissant la fin du droit aux prestations familiales.

En analysant le projet de loi, l'OGBL ne peut que constater un démantèlement du système social et une attaque au pouvoir d'achat des familles. Pour conclure, l'OGBL ne peut que rejeter le projet de loi sur les prestations familiales.

Avis de l'OGBL relatif à la réforme annoncée de l'assurance dépendance

L'OGBL vient d'émettre un avis relatif à la réforme annoncée de l'assurance dépendance. L'OGBL rejette catégoriquement tout éloignement du système actuel vers un « modèle par forfaits ». La logique de forfaitisation n'apportera pas d'améliorations en termes de qualité et de contrôle, mais produira exactement l'inverse. L'OGBL se prononce en faveur du maintien du système actuel d'assurance dépendance, en revendiquant exclusivement quelques améliorations.

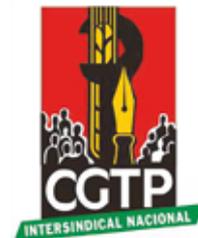
Retrouvez l'intégralité de l'avis de l'OGBL sur www.ogbl.lu

Conférence de syndicats européens du secteur du Bâtiment

Le dumping social dans la construction et les travaux publics. Contre la précarité. Défendre les droits.

Le 20 novembre 2015

CEFOS 12, rue du Château L-5516 Remich



Les travailleurs européens et leurs syndicats ont conquis, grâce à leur action et à leur lutte, d'importants droits et acquis au cours des dernières décennies. Cependant, aujourd'hui, sous couvert de libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne, ces droits et acquis sont remis en cause par le phénomène du dumping social.

Non seulement le dumping social remet en cause la pratique de la libre circulation des travailleurs, mais il attaque également les législations sur le travail et de manière générale, la situation des salariés dans chaque pays européen, en raison de pratiques peu scrupuleuses de la part de certaines entreprises. Autre conséquence du dumping social, la montée du racisme et de la xénophobie dans nos sociétés démocratiques.

Le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics ne fait bien évidemment pas exception à la règle. Bien au contraire, il est l'un des plus touchés par ce phénomène.

Ceci ne correspond pas à l'Europe souhaitée par les travailleurs. Ces derniers, tout comme le mouvement syndical, revendiquent une Europe où les droits des travailleurs, les droits sociaux et les salaires réglementés par conventions collectives soient respectés: une Europe sans Dumping social!

La conférence organisée le 20 novembre par l'OGBL et la CGTP-IN servira à analyser les différentes formes de dumping social, à mieux définir les revendications que les syndicats présenteront à la Commission européenne et aux différents États-membres pour contrer ce phénomène. Finalement, elle servira aussi à renforcer les relations et la collaboration entre les syndicats.

Pour plus d'informations sur le programme: www.ogbl.lu

Inscription souhaitée à l'adresse suivante: jennifer.bintener@ogbl.lu

Les syndicats qui participeront à cette conférence:

OGBL (Luxembourg), CGTP-IN (Portugal), FGTB (Belgique), IG Bau (Allemagne), CGT (France), FNV Bouw (Hollande), UNiA (Suisse) et TUC (Royaume-Uni).





Pit Schreiner



**Imprimeries,
Médias et
Culture**

Imprimerie Fr. Faber Das Aus für einen hundertjährigen Betrieb

Was schon seit einigen Wochen befürchtet wurde, ist seit dem 30. November für rund 75 Beschäftigte bittere Wahrheit. Die Imprimerie Fr. Faber hat Konkurs angemeldet und seit dem steht der Betrieb still.

Verwaltungsrat und Direktion ließen die Beschäftigten im Ungewissen

Seit einer gewissen Zeit war die Stimmung zwischen Beschäftigten und der Betriebsleitung recht angespannt. Nach zwei Personalversammlungen herrschte rund eine Woche vor dem Konkurs seitens der Betriebsverantwortlichen Stillschweigen. Die einzigen Mitteilungen an das Personal drehten sich um die massive Gehälterreduktion, die vom Verwaltungsrat gefor-

dert wurde. Über Mails und einen Aushang wurde das Personal unter Druck gesetzt, damit es in Zukunft auf einen Teil seines Lohnes verzichte. Allerdings konnte sich die Mehrzahl der Beschäftigten eine zum Teil massive Lohneinbuße nicht leisten, ohne vor dem Ruin zu stehen.

Es ist zudem für einen sogenannten Familienbetrieb beschämend, dass die Beschäftigten über die Presse vom Konkurs erfahren mussten. Ein gewisses Maß an Anstand hätte verlangt, dass die Betriebsleitung diese Mitteilung persönlich an die Mitarbeiter überbracht hätte. Auch die Personalvertreter und Gewerkschaften wurden seit Tagen nicht mehr über den Fortgang der Maßnahmen und Verhandlungen mit allen Beteiligten (Arbeitnehmer, Aktionäre, Banken, Gläubiger, Verwaltungen) informiert

Viel Zahlenspielerei und kein ausgereifter Plan

In seiner Pressemitteilung versucht der Verwaltungsrat die Schuld für die Insolvenz bei der Personalvertretung und dem OGBL zu suchen; sie hätten den umfassenden Restrukturierungsplan und die Senkung der Lohnmasse nicht unterstützt.

Bis zum 30. November wurde jedoch kein ausgereifter Restrukturierungsplan vorgelegt; es gab viele Zahlenspielereien, die alle nur ein einziges Ziel verfolgten, nämlich die Senkung der Lohnmasse. Die Gewerkschaften und die Personalvertretung waren nicht bereit, die Belegschaft aufzufordern, diese Lohneinbuße hinzunehmen, ohne dass eine mittelfristige Absicherung der Arbeitsplätze garantiert ist. Es war der Direktion ein Dorn im Auge, dass die Personalvertreter zusammen mit dem OGBL auch auf die negativen Aspekte hinwiesen und das Ausarbeiten eines Plans zum Erhalt der Beschäftigung.

Unterstützung durch die Gewerkschaften

Der OGBL hat das Personal über alle notwendigen Schritte informiert, die im Falle eines Konkurses unternommen werden müssen, und wird ihm auch mit seiner Hilfe zur Seite stehen.

Imprimerie Fr. Faber

La fin pour une entreprise centenaire

Ce qui avait été craint pendant des semaines est devenu, le 30 novembre, dure réalité pour 75 salariés. L'imprimerie Fr. Faber s'est déclarée en faillite et les activités de l'entreprise ont été suspendues depuis lors.

Le conseil d'administration et la direction ont laissé les salariés dans l'incertitude

Depuis quelques jours l'atmosphère entre les salariés et la direction était plutôt tendue. Après deux réunions du personnel et depuis près d'une semaine, les responsables de l'entreprise laissaient planer le silence. Les seules communications au personnel tournaient autour des baisses de salaire massives qui étaient exigées par le conseil d'ad-



ministration. Par l'intermédiaire de courriels et à l'aide d'une affiche, il a été fait pression sur le personnel, afin de renoncer à l'avenir à une partie de leur salaire. Cependant la majorité des salariés ne pouvait pas se permettre une baisse de salaire aussi conséquente, sans se trouver ruinée.

En outre est-il honteux pour une soi-disante entreprise familiale, que les salariés ont dû apprendre la faillite par la presse. La moindre décence aurait exigé que la direction communique personnellement aux salariés cette nouvelle. Les représentants du personnel et les syndicats n'étaient plus non plus, depuis un certain nombre de jours, tenus au courant de l'évolution des mesures et des négociations avec tous les concernés (salariés, actionnaires, banques, créanciers, administrations).

Beaucoup de jeux de chiffres et pas de plan fondé

Dans son communiqué de presse, le conseil d'administration essayait de chercher la responsabilité pour la faillite auprès de la délégation du personnel et de l'OGBL; ils n'auraient pas soutenu ni le plan de restructuration ni la baisse de la masse salariale.

Jusqu'au jour du 30 novembre aucun plan de restructuration fondé n'avait été présenté; de nombreux jeux de chiffres qui n'avaient tous qu'un seul but, en l'occurrence réduire la masse salariale avaient lieu. Les syndicats ainsi que la délégation du personnel n'étaient pas disposés à mettre le personnel au défi d'accepter cette perte de revenu sans que la sécurité d'emploi ne soit garantie à moyen terme. Pour la direction, le fait que les représentants du personnel, ensemble avec l'OGBL avaient mentionné également les aspects négatifs ainsi que l'élaboration d'un plan pour le maintien dans l'emploi, avait été une bête noire.

Soutien de la part des syndicats

L'OGBL a informé le personnel sur toutes les démarches à réaliser en cas de faillite et qu'il allait leur apporter son soutien.



Aviation
Civile

Hubert Hollerich

Lux-Airport

Après trois ans de négociations, la convention collective est enfin signée

Après des négociations extrêmement longues et difficiles, la convention collective de travail (CCT) pour les 220 salariés de Lux-Airport a finalement été signée le 28 octobre 2015.

Du côté syndical, ces négociations ont été menées par l'OGBL qui, avec 4 délégués sur 6, est le syndicat majoritaire au sein de la délégation du personnel de l'entreprise.

Un détour par l'Office National de Conciliation a été nécessaire en 2014, alors que les parties contractantes ne trouvaient pas d'accord sur la réglementation du temps de travail et la période de référence que la direction voulait mettre en place.

Le résultat des négociations se présente de la façon suivante:

- Augmentation des salaires effectivement payés de 0,5% en 2016, 0,5% en 2017 et 0,5% en 2018.
- Paiement d'une prime unique de 800 euros pour couvrir les années 2013 à 2015
- Le personnel administratif bénéficiera dorénavant d'un système d'horaire mobile.

- Début 2016, Lux-Airport embauchera 20 nouveaux agents de sécurité. Le recrutement se fera en étroite collaboration avec l'ADEM.
- Chaque salarié aura droit, par année, à 220 chèques-repas d'une valeur de 8,40 euros, dont la quote-part pour l'employeur s'élève à 5,60 euros.
- La CCT est signée pour une durée de 3 ans, débutant le 1^{er} janvier 2016.

Lux-Airport est une société appartenant à 100% à l'État luxembourgeois, opérant sous la tutelle du ministre du Développement durable et des Infrastructures et ayant comme mission l'exploitation de l'aérogare et la mise en œuvre du plan de sécurité et de sûreté aéroportuaire.

Lux-Airport

Nach drei Verhandlungsjahren, Kollektivvertrag endlich unter Dach und Fach

Nach drei schwierigen Verhandlungsjahren konnte der Kollektivvertrag für die 220 Beschäftigten von Lux-Airport endlich am 28. Oktober 2015 unterzeichnet werden.

Auf Gewerkschaftsseite wurden die Verhandlungen unter der Federführung des OGBL geführt, der mit



4 von 6 Delegierten die Mehrheit im Betriebsausschuss stellt.

Ein Umweg über das Nationale Schlichtungsamt war 2014 notwendig, weil sich die Verhandlungspartner nicht über die von der Direktion geforderte Referenzperiode einig wurden.

Das Verhandlungsergebnis sieht wie folgt aus:

- Erhöhung der effektiv gezahlten Löhne um 0,5% im Jahr 2016, um 0,5% 2017 und um weitere 0,5% im Jahr 2018.
- Zahlung einer einmaligen Prämie von 800 Euro, um die Jahre 2013 bis 2015 abzudecken
- Das Büropersonal kommt in den Genuss der gleitenden Arbeitszeit.
- Anfang 2016 wird Lux-Airport 20 zusätzliche Sicherheitsagenten einstellen. Die Einstellungen erfolgen in enger Zusammenarbeit mit der ADEM.
- Jeder Arbeitnehmer hat pro Jahr Anrecht auf 220 Essensgutscheine im Wert von 8,40 Euro, wobei die Kostenbeteiligung des Arbeitgebers auf 5,60 Euro festgelegt ist.
- Der Kollektivvertrag wurde für eine Dauer von 3 Jahren unterzeichnet, die am 1. Januar 2016 beginnt.

Lux-Airport ist ein Unternehmen, das zu 100 Prozent dem Luxemburger Staat gehört und unter Aufsicht des Ministers für Nachhaltigkeit und Infrastrukturen arbeitet. Zu seinen Aufgaben gehören das Betreiben des Flughafengebäudes, sowie die Umsetzung des Sicherheitsplans für den Flughafen.

**Bâtiment,
Artisanat du bâtiment et
Constructions métalliques**



Hernani Gomes

Jean-Luc De Matteis

**Mise à jour de la grille
des salaires de la CCT
Bâtiment**

La grille des salaires du secteur du Bâtiment et du Génie civil a été actualisée le 1^{er} septembre dernier, en raison de l'augmentation de 0,7% décidée lors de la dernière négociation de la convention collective de travail.

La nouvelle grille est la suivante:

Bâtiment & génie civil

Catégories	Taux horaire
A1	11,3728 €
A2	12,8615 €
Bd, Cd, Dd, Ed, Fd	13,6474 €
B1, C1, D1, E1, F1	14,1135 €
B2, C2, D2, E2, F2	15,5394 €
B3, C3, D3, E3, F3	17,7298 €
G (Chef d'équipe)	19,1979 €



Congé collectif d'hiver

L'annexe V de la convention collective de travail du Bâtiment et Génie civil fixe les modalités applicables au congé collectif obligatoire.

En hiver, le congé collectif est de 10 jours ouvrables, plus les jours fériés légaux des 25 et 26 décembre et 1^{er} janvier suivant (ces dates sont fixées par la convention collective de travail).

Ainsi, pour la période de fêtes de fin d'année 2015 et de début d'année 2016, le congé collectif s'étendra du samedi, 19 décembre 2015 inclus au mercredi, 6 janvier 2016 inclus.

Le dernier jour de travail sera le vendredi, 18 décembre 2015 et la reprise du travail se fera le jeudi, 7 janvier 2016.

**Anpassung der Lohn-
tabelle des Arbeits-
kollektivvertrags im
Bausektor**

Die Lohn-tabelle im Bau- und Hoch- und Tiefbauwesen wurde am vergangenen 1. September aktualisiert, und zwar wegen der Erhöhung von 0,7%, die bei der letzten Arbeitskollektivvertragsverhandlung ausgehandelt wurde.

Die neue Tabelle sieht wie folgt aus:

Bau- und Hoch- und Tiefbauwesen

Kategorien	Stundenlohn
A1	11,3728 €
A2	12,8615 €
Bd, Cd, Dd, Ed, Fd	13,6474 €
B1, C1, D1, E1, F1	14,1135 €
B2, C2, D2, E2, F2	15,5394 €
B3, C3, D3, E3, F3	17,7298 €
G (Teamleiter)	19,1979 €

Winterkollektivurlaub

Der 5. Anhang des Arbeitskollektivvertrags im Bau- und Hoch- und Tiefbauwesen legt die Bestim-

mungen, die auf den obligatorischen Kollektivurlaub anwendbar sind, fest.

Im Winter sind es zehn Tage Kollektivurlaub zuzüglich der gesetzlichen Feiertage vom 25. und 26. Dezember und dem darauffolgenden 1. Januar. (diese Daten sind im Arbeitskollektivvertrag festgehalten).

Insofern ist der Kollektivurlaub für die Feiertage zum Jahresende 2015 und Jahresanfang 2016 ab dem 19. Dezember 2015 bis zum 6. Januar 2016 inklusive festgelegt worden.

Der letzte Arbeitstag wird der Freitag, 18. Dezember sein und der erste Arbeitstag wird der Donnerstag, 7. Januar 2016 sein.

**Bois, Caoutchouc,
Céramique, Chimie,
Ciment, Papier,
Plastique, Textile et Verre**



Stefano Araujo Raymond Kapuscinsky

Technofibres SA

Der Kollektivvertrag wurde verlängert

Der Kollektivvertrag der Firma Technofibres SA in Mertert wurde für 36 Monate, d.h. vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017 verlängert. Dabei wird zwischen den Vertragsparteien folgendes vereinbart:

Allgemeine Lohn- und Gehaltserhöhungen:

- Ab dem 01.01.2015 werden die Löhne und Gehälter um 1,00 % erhöht
- Ab dem 01.01.2016 werden die Löhne und Gehälter um 1,00 % erhöht

- Ab dem 01.01.2017 werden die Löhne und Gehälter um 1,00 % erhöht

Die zurzeit anwesenden Labor- mitarbeiter erhalten eine außertarifliche Lohnerhöhung

Arbeitszeitregelung der Vorarbeiter und Ersatzvorarbeiter bei Schichtwechsel

Vorarbeiter und Ersatzvorarbeiter erhalten bei Schichtwechsel eine Schichtübergangspauschale in Höhe von zusätzlich 15 bezahlten Minuten.

Erhöhung der Bereitschaftsentschädigung

Bereitschaftspauschale in Höhe von 100 € (indexiert)

Technofibres SA

La convention collective a été prolongée

La convention collective Technofibres SA à Mertert a été prolongée de 36 mois, c.à d. du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017. Les partenaires ont convenu des améliorations suivantes:

Augmentation salariale:

- 1,00 % d'augmentation des salaires à partir du 01.01.2015
- 1,00 % d'augmentation des salaires à partir du 01.01.2016
- 1,00 % d'augmentation des salaires à partir du 01.01.2017

Les laborantins recevront une augmentation salariale exceptionnelle

Organisation du temps de travail des contremaîtres et des contremaîtres-remplaçants au changement de cycle

Les contremaîtres et les contremaîtres-remplaçants obtiendront un forfait supplémentaire de 15 minutes lors des changements de poste

Augmentation du forfait de disponibilité

Le forfait de disponibilité est de 100 euros (indexé)

Curver S.A.

Nouvelle convention collective

Le 29 septembre 2015, l'OGBL a signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la société Curver S.A.. Cette dernière est leader dans la conception des produits en matière plastique et emploie 221 salariés sur son site luxembourgeois situé à Niederkorn.

L'accord signé comprend les améliorations suivantes:

- Une revalorisation et extension de la grille salariale liée à l'ancienneté. En découle, une augmentation des salaires sur deux années de 1% pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté et pouvant aller jusqu'à 4,25% pour les plus anciens.
- L'introduction d'un système de mesure et de développement des compétences des salariés
- Une revalorisation de la prime de présence annuelle pour tous les salariés
- Une revalorisation des chèques repas existants
- Une augmentation du taux de majoration de prestation de dimanche à 80%. Un texte coordonné de la convention collective sera établie dans les meilleurs délais et il sera distribué au personnel.



Services et Energie



Michelle Cloos

Carole Calmes

EQOS-Energie Luxembourg Un plan social a été signé

Suite à l'annonce du 7 septembre 2015 de la direction d'EQOS-Energie d'un licenciement collectif de 16 personnes, un plan social pour le personnel concerné a été négocié.

Le 24 septembre 2015, le syndicat OGBL, majoritaire ainsi que la délégation du personnel ont finalement signé un plan social avec la direction d'EQOS-Energie.

Les activités principales d'EQOS Energie Luxembourg s.à.r.l. sont la modernisation des réseaux à haute tension et des installations de distribution. L'entreprise qui a son siège social à Foetz emploie environ 140 personnes au Luxembourg.

Grâce à la négociation d'un plan de départ volontaire (prévoyant une prime de 15 000 euros), le nombre de licenciements a pu être réduit de 16 à 12 personnes.

Une demande pour l'aide au ré-emploi a en outre été introduite auprès du Ministère du Travail.

Le personnel licencié sera libéré

pour la durée de leur préavis afin de pouvoir dédier ce temps à la recherche d'un nouvel emploi. À cette fin, le préavis minimal de 2 mois pour une ancienneté de courte durée a également été augmenté à 3 mois.

Le plan social prévoit au-delà de l'indemnité extralégale d'un salaire mensuel avec 120€ supplémentaires par mois d'ancienneté. Une demande d'exonération d'impôts sera également adressée à l'Administration des Contributions.

Une cellule de suivi fut constituée pour surveiller et garantir le respect des dispositions du plan social et des mesures de formation.

EQOS-Energie Luxembourg

Sozialplan unterzeichnet

Nach der Ankündigung durch die Direktion von EQOS-Energie vom 7. September 2015 von einer Kollektiventlassung von 16 Mitarbeitern, wurde ein Sozialplan für das betroffene Personal ausgehandelt.

Am 24. September 2015, haben die Gewerkschaft OGBL, die die Mehrheit des Personals vertritt, sowie die Personaldelegation schließlich einen Sozialplan mit der Direktion von EQOS-Energie unterzeichnet.

Die Hauptaktivitäten von EQOS-Energie Luxembourg s.à.r.l. sind die Modernisierung des Hochspannungsleitungsnetzes und der Versorgungsanlagen. Das Unternehmen, das seinen Sitz in Foetz hat, beschäftigt etwa 140 Personen in Luxemburg.

Dank der Verhandlungen im Hinblick auf freiwillige Beendigung des Arbeitsverhältnisses (die eine Prämie von 15.000 Euro vorsieht), konnte die Zahl der Entlassungen von 16 auf zwölf reduziert werden.

Ein Gesuch für die „Aide au ré-

emploi“ wurde außerdem beim Arbeitsministerium eingereicht.

Das entlassene Personal wird für die Dauer ihrer Kündigungsfrist freigestellt, damit es sich der Suche nach einer neuen Arbeit widmen kann. Deshalb wurde die Minimalkündigungsfrist von zwei Monaten, für kurze Betriebszugehörigkeit auch auf drei Monate erweitert.

Der Sozialplan sieht darüberhinaus eine extralegale Entschädigung eines Monatslohns mit 120 Euro zusätzlich pro Betriebszugehörigkeitsjahr vor. Bei der Steuerverwaltung wird hierfür ebenfalls ein Gesuch auf Steuerbefreiung eingereicht.

Eine Überwachungsdienststelle wurde geschaffen, um die Einhaltung der Vorgaben vom Sozialplan und von den Ausbildungsmaßnahmen zu kontrollieren und zu garantieren.

Eew Energie from Waste
Leudelange

Kollektivvertrag verlängert und finanziell verbessert

Die Vertragsgewerkschaft OGBL, der die Mehrheit vertritt, hat einen neuen Kollektivvertrag mit der Direktion von EEW Energie from Waste ausgehandelt und unterschrieben. EEW betreibt seit 2010 die Sidor-Abfallverwertungsanlagen in Leudelingen, wo durch die Verbrennung von Abfall Energie erzeugt wird.

Die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags ergaben folgende Besserungen:

Lineare Erhöhungen der Gehälter und Lohntabellen:

- Rückwirkend zum 01.07.2015 wird eine lineare Erhöhung des Monatslohns von +0,5% gewährt.
- Ab dem 01.01.2016 wird eine



linéaire Erhöhung des Monatslohns von +0,5 % gewährt.

- Ab dem 01.01.2017 wird eine lineare Erhöhung des Monatslohns von +0,5 % gewährt.

Aufstieg zwischen den Vergütungsgruppen:

- Die Kriterien für den Aufstieg zwischen den jeweiligen Vergütungsgruppen wurden ausgebaut und verbessert.

Alle weiteren Vorteile des Kollektivvertrags bleiben erhalten und unverändert.

Der Vertrag wurde für eine Laufzeit von drei Jahren unterzeichnet, und zwar vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017.



Christian Sikorski

Services publics

Stadt Esch/Alzette

Personalvertreterwahlen

Am 18. September fanden die Personalvertreterwahlen der Gemeindebeamten und Gemeindeangestellten der Stadt Esch/Alzette statt. Der OGBL konnte sein Mandat trotz vorgezogener Wahlen behaupten.

Die Kandidatinnen und Kandidaten des OGBL spenden 1.500 Euro.



Im Rahmen der Personalvertreterwahlen der Gemeindebeamten und Gemeindeangestellten der Stadt Esch/Alzette luden die Kandidatinnen und Kandidaten des OGBL das Personal der Gemeinde Esch/Alzette zu einer „Afterwork“-Party ein. Den Erlös, rund 1.500 Euro, spendeten diese an die Fondation Kannerschlass – Foyer Demian in Esch/Alzette.



Frédéric Krier



Sonja Delli Zotti



Danièle Nieves

Éducation et Sciences

La formation professionnelle à la croisée des chemins ... espérons-le!

Le ministre Meisch vient de présenter à la presse les résultats du rapport sur la réforme de la formation professionnelle de 2008 que l'Université du Luxembourg a réalisé. Les conclusions de ce rapport sont accablantes et confirment toutes les

analyses faites depuis des années par le SEW/OGBL.

Le pays peut enfin se faire une idée claire du chaos qui perdure depuis 2008 dans la formation professionnelle. Ceci au détriment de deux générations d'élèves qui ont fait les frais d'une politique irréfléchie et hasardeuse, portée par des dirigeants du service de la formation professionnelle qui ont toujours refusé de regarder la réalité en face.

Le SEW/OGBL constate aujourd'hui que les médias s'intéressent enfin au sort réservé aux élèves de la formation professionnelle. Toutefois, il ne peut accepter des affirmations gratuites comme quoi «personne, en 2008, n'a remis en question la réforme», ou – pire encore – que l'on jette le discrédit sur les enseignants du fait de cette réforme ratée. En effet, ceux-ci ont dès le début manifesté leurs doutes et leur désarroi face aux incohérences de la réforme – à l'opposé des chambres patronales conciliantes voire favorables. Ce n'est certainement pas un hasard qu'une analyse des forces et faiblesses de la réforme, réalisée

par le MEN en 2013, n'ait jamais été révélée au grand-public.

De son côté, le SEW/OGBL a, dès janvier 2007, pointé du doigt les problèmes résultant de la modularisation des formations et de l'enseignement par compétences, de même qu'il a critiqué virulemment la dévalorisation dramatique du diplôme de technicien, au point que la ministre de l'époque a demandé par la voie hiérarchique des explications écrites à l'ancien vice-président du SEW/OGBL. Ce qui n'a pas fait taire celui-ci, bien au contraire!

Depuis 2007, le SEW/OGBL, n'a cessé de se battre contre cette réforme désastreuse en exigeant notamment:

- la réalisation d'une analyse sur le décrochage scolaire généré par la nouvelle formation professionnelle
- l'abandon de l'évaluation par compétences comme unique critère d'évaluation
- le lancement d'une discussion sur l'enseignement modulaire en général et les contenus program-

matiques des modules en particulier

- la sortie de la formation du Technicien du régime de la formation professionnelle et sa réintégration dans l'EST
- le rétablissement de passerelles fluides entre le régime de la formation du technicien et le régime technique
- la réintroduction d'un examen national de qualité
- le réaménagement des curricula afin de maintenir pour les ressortissants de la formation du technicien une chance pour réussir des études supérieures.

Les conclusions du rapport de l'Université du Luxembourg permettront peut-être enfin de faire bouger les choses. Pour le bien de nos jeunes, qui se trouvent embourbés dans les méandres d'une formation professionnelle à bout de rouleau, nous exigeons une mise à plat de cette réforme et l'installation, par le ministre Meisch, d'une nouvelle équipe dirigeante au service de la formation professionnelle.



Le SEW soutient l'accord trouvé pour les chargé(e)s des lycées et lycées techniques

Le 16 octobre 2015, l'Association des chargé(e)s de l'enseignement national et le MENJE ont conclu un accord sur les conditions de travail des chargé(e)s d'éducation/d'enseignement dans l'enseignement secondaire et secondaire technique.

Le SEW soutient cet accord qui reprend certaines de ses exigences de longue date, et notamment l'adaptation de la charge hebdomadaire de travail des chargé(e)s.

La décision que les cours prestés par les chargé(e)s ne puissent plus être dotés d'un coefficient inférieur à 1 trouve également le soutien du SEW. Dans la foulée de cet accord, le SEW exige néanmoins que cette même réglementation s'applique dorénavant à tous les enseignants du secondaire et secondaire technique, donc également à toutes celles et tous ceux qui tombent sous la réglementation de l'art. 9 alinéas 1 et 2 du règlement grand-ducal du 24 juillet 2007 portant fixation de la tâche des enseignants des lycées et lycées techniques.

Concernant les futures négociations salariales entre l'ACEN et la Fonction publique, le SEW ne peut que soutenir la revendication que tout salarié de l'Etat soit payé selon les barèmes en vigueur et les diplômes obtenus.

Le SEW tient également à remarquer que le fait qu'aujourd'hui, 23,7% des enseignants du secondaire et du secondaire technique sont des chargé(e)s et que cette proportion a augmenté de 80% en l'espace d'une douzaine d'années, prouve à souhait la politique de recrutement désastreuse des responsables ministé-

riels dans l'Education nationale depuis de longues années.

Finalement, le SEW exprime son souhait que l'ACEN rejoigne à l'avenir l'Intersyndicale APSS/FEDUSE-CGFP/SEW-OGBL dans ses négociations avec le MENJE, chaque fois que la situation l'exige.

Le corps enseignant se doit de rester uni, qu'importe le statut de ses membres.



José Gonçalves

Christophe Rewenig



André Sowa

Commerce

Ouvertures dominicales dans le commerce

Une étude pour se faire un tableau de la situation

Une délégation du syndicat Commerce de l'OGBL a été reçue récemment par la secrétaire d'Etat à l'Economie, Francine Closener, dans le cadre de l'étude qu'elle souhaite mener quant à l'impact qu'ont les dérogations aux heures de fermetures obligatoires qu'elle octroie dans le secteur du commerce sur les salariés concernés. Cette initiative avait été annoncée par la secrétaire d'Etat lors d'une précédente entrevue qui faisait suite à sa décision controversée d'autoriser les commerçants et les artisans, situés dans la Ville Haute et dans le quartier de la gare à Luxembourg,

à ouvrir tous les dimanches et jours fériés jusqu'à 19h au cours de l'année 2015.

Lors de cette première entrevue, le syndicat Commerce de l'OGBL avait clairement fait part de son mécontentement à la secrétaire d'État quant à sa récente décision. Tout en critiquant également l'approche retenue par le gouvernement consistant à prendre d'abord de nouvelles initiatives et à n'entreprendre une évaluation de la situation que dans un second temps, le syndicat Commerce s'était dit néanmoins disposé à collaborer à l'élaboration de l'étude envisagée.

Lors de l'entrevue qui a eu lieu dernièrement avec la secrétaire d'État, l'OGBL n'a toutefois pas manqué de critiquer le projet de cahier des charges, présenté en vue de réaliser l'étude en question, qui a été élaborée par un centre de recherche mandaté par le ministère à cet effet. Pour l'OGBL, celui-ci ne correspond en effet nullement, ni aux objectifs annoncés (étudier les impacts potentiels des ouvertures dominicales sur les salariés concernés), ni aux critères d'analyse pouvant garantir une validité et fiabilité scientifique suffisante.

La secrétaire d'État a concédé que le cahier des charges était en l'état loin de répondre à ses propres attentes et qu'il ne mettait évidemment pas suffisamment l'accent sur la situation des salariés concernés par les ouvertures dominicales. Elle a souligné dans ce contexte que celui-ci devrait être révisé et complété.

Pour le syndicat Commerce de l'OGBL, l'étude envisagée devra nécessairement s'intéresser à l'organisation du temps de travail (répartition des heures de travail sur la semaine, le mois), à l'évolution et à la qualité du travail (choix volontaire, limitation dans le temps, droit à un travail à temps plein, utilisation du travail à temps partiel dans

le cadre du travail de dimanche, création d'emploi...), à l'impact du travail en soirée et le dimanche sur la possibilité d'utiliser les transports publics, à l'impact sur les frais de trajet, à l'impact sur la garde des enfants et les coûts de garde et à l'impact sur la vie personnelle (selon le sexe, l'âge et le statut familial).

Sonntägliche
Geschäftsöffnungszeiten

Eine Studie, um sich ein Bild über die Situation zu machen

Eine Delegation vom OGBL-Syndikat Handel wurde kürzlich von der Staatssekretärin für Wirtschaft, Francine Closener, empfangen, und das im Rahmen einer Studie die sie durchführen möchte, bezüglich der Wirkung, die die Ausnahmeregelungen zu den obligatorischen Geschäftsschließungszeiten, die sie im Geschäftssektor bewilligt, auf die betroffenen Arbeitnehmer haben. Diese Initiative war von der Staatssekretärin angekündigt worden, während einem vorhergehenden Treffen, das nach ihrem umstrittenen Beschluss stattfand, den sie getroffen hatte, um den Geschäftsleuten und Betrieben, die sich in der Oberstadt und im Bahnhofsviertel der Stadt Luxemburg befinden, sämtliche Sonn- und Feiertage von 2015 bis 19 Uhr zu öffnen.

Beim ersten Treffen hatte das OGBL-Syndikat Handel der Staatssekretärin unmissverständlich mitgeteilt, dass es über ihren kürzlich gefassten Entschluss sehr unzufrieden ist. Auch wenn das Syndikat die Herangehensweise der Regierung kritisierte, zuerst neue Initiativen zu unternehmen und dann erst die Situation auszuwerten, so hatte das Syndikat Handel sich doch dazu bereiterklärt, bei der Durchführung der geplanten Studie mitzuarbeiten.

Während des Treffens, das kürzlich mit der Staatssekretärin stattgefunden hat, hat der OGBL es sich jedoch nicht entgehen lassen, das Lastenheftprojekt zu kritisieren, das mit dem Ziel vorgestellt wurde, diese Studie durchzuführen, die von einem Forschungszentrum ausgearbeitet wurde, das dazu vom Ministerium beauftragt wurde. Für den OGBL entspricht dieses überhaupt nicht, weder den angekündigten Zielen (die möglichen Auswirkungen der sonntäglichen Öffnungszeiten auf die betroffenen Arbeitnehmer), noch den Analysekr Kriterien, die eine genügend wissenschaftliche Gültigkeit und Zuverlässigkeit garantieren kann.

Die Staatssekretärin hat zugegeben, dass das Lastenheft, so wie es vorliegt, weit davon entfernt ist, ihre eigenen Erwartungen zu erfüllen, und dass es sich natürlich nicht genügend auf die Situation der von



den sonntäglichen Öffnungszeiten betroffenen Arbeitnehmer bezieht. Sie hat in diesem Zusammenhang unterstrichen, dass diesbezüglich das Lastenheft überarbeitet und vervollständigt werden müsste.

Für das OGBL-Syndikat Handel, muss die vorgesehene Studie sich notwendigerweise mit der Arbeitszeitorganisation (Arbeitsstunden pro Woche, pro Monat), mit der Arbeitsentwicklung und -qualität (freiwillige Wahl, Zeitbegrenzung, Recht auf Vollzeitarbeit, Nutzung der Teilzeitarbeit im Rahmen der Sonntagsarbeit, Arbeitsplatzschaffung...), mit der Auswirkung bei der Abend- und Sonntagsarbeit, bezüglich der Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel, der Auswirkung auf die Wegekosten, der Auswirkung auf die Kinderbetreuung und deren Kosten sowie mit der Auswirkung auf das Privatleben (je nach Geschlecht, Alter und Familienstatus) befassen.

Santé, Services sociaux et éducatifs



Carole Steinbach

Nora Back

Das Personal der Kinderbetreuung ernst nehmen

Der OGBL fordert mehr Mitbestimmung

Kürzlich traf eine Delegation des OGBL-Syndikats Gesundheit und Sozialwesen Erziehungsminister Claude Meisch. Hauptthema der Unterredung war das vom Minister vorgestellte neue Konzept der mehrsprachigen frühkindlichen Betreuung, das auf die Qualitätsmaßnahmen der Gesetzesvorlage 6410 aufbaut.



Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen begrüßt jegliche Qualitätsoffensive in diesem Sektor, hat es doch seit der Einführung der „Chèques service“ und des damit verbundenen Booms der Kinderbetreuungsstrukturen immer wieder bestehende Qualitätsmängel angeprangert. Das Syndikat verlangt jedoch, dass die Experten aus der Berufspraxis in die Ausarbeitung der Qualitätsmaßnahmen mit eingebunden werden, und dies sowohl auf nationaler Ebene bei der Ausarbeitung eines nationalen Referenzrahmens, sowie auf der Ebene der Träger bei der Ausarbeitung eines pädagogischen Konzepts.

Da das Ministerium ein Kontrollsystem vorsieht, bei dem dem Träger, der die Qualitätsauflagen nicht erfüllt, als letzte Maßnahme die finanzielle Grundlage des „Chèque service“-Systems entzogen werden kann, fordert das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen die Einführung einer sektoriellen Arbeitsplatzgarantie für die Beschäftigten. Es darf auf keinen Fall zu Sozialplänen in diesem öffentlichen Dienstleistungsbereich, der durch öffentliche Gelder finanziert wird, kommen. Des Weiteren darf der Dokumentationsaufwand des Personals für diese Kontrollen nicht auf Kosten der Betreuung der Kinder gehen.

Gleiche Qualitätsanforderungen an die Träger = gleiche Lohnbedingungen für das Personal

Was die mehrsprachige Kinderbetreuung angeht, so wurde uns vom Minister mitgeteilt, dass diese ab der Rentrée 2017 gleichzeitig zu den Schulstunden stattfinden soll, und der Personalschlüssel für die betroffenen Strukturen heraufgesetzt werden soll. Bleibt allerdings die Frage wie die mehrsprachige Betreuung bei der aktuellen Situation in Luxemburg vorstattengehen soll, wenn man um die substantiellen Unterschiede zwischen dem konventionierten Sektor und dem kommerziellen Sektor weiß.

Da mit dem neuen Gesetz dieselben Qualitätsanforderungen an beide Bereiche gestellt werden, fordert das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL, dass der Geltungsbereich des SAS-Kollektivvertrags endlich auch auf die kommerziellen Kinderbetreuungsstrukturen ausgedehnt wird.

Umsetzung der Reform des öffentlichen Dienstes in den SAS-Kollektivvertrag: Aktionen im Herbst

Was die Umsetzung der Reform des öffentlichen Dienstes in den SAS-Kollektivvertrag und die damit verbundene längst überfällige Aufwertung der Laufbahnen angeht, so kündigte das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des

OGBL erste Aktionen im Herbst an. Minister Claude Meisch bestätigte nochmals, dass die Regierung den Parallelismus zwischen SAS-Kollektivvertrag und dem öffentlichen Dienst respektiert, und somit die Reform auch im SAS-Kollektivvertrag umgesetzt werden muss.

Es wurde festgehalten, in Zukunft weitere Gesprächsrunden zu organisieren.

Fondation Lëtzebuerger Kannerduerf und Maison Relais Kiemelkiddies Wincrange

Delegationswahlen: Alle Mandate für den OGBL

Bei den Delegationswahlen bei der Fondation Lëtzebuerger Kannerduerf gewinnt der OGBL alle Mandate und bei der Maison Relais Kiemelkiddies Wincrange gewinnt der OGBL alle effektiven Mandate sowie ein Ersatzmandat.

Dieses Resultat bestätigt erneut, dass der OGBL als federführende Gewerkschaft im luxemburgischen Gesundheits- und Sozialsektor die volle Unterstützung der Beschäftigten genießt. Der OGBL wird den gewählten Personaldelegationen mit der nötigen Verantwortung zur Seite stehen und die Interessenvertretung der Beschäftigten der Fondation Lëtzebuerger Kannerduerf und der Maison Relais Kiemelkiddies Wincrange unterstützen.

Die gewählten Personalvertreter sind:

Fondation Lëtzebuerger Kannerduerf

- Effektive Personaldelegierte: Jürgen Baumhögger, Pierre Birgen, Elisabeth Ketter, Fabia Monte, Cynthia Neu
- Ersatzdelegierte: Corinne Bingen-Loose, Lisa Große-Boymann, Thomas Schommer, Michel Simon, Nadine Wies

Maison Relais Kiemelkiddies Wincrange

- Effektive Personaldelegierte: Alice Thines-Klein, Danièle Scholzen-Wangen
- Ersatzdelegierte: Annick Cannarmersch

Hôpitaux Robert Schuman

Contre l'externalisation des activités ambulatoires des laboratoires hospitaliers

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL, ensemble avec le personnel concerné, a tenu le 22 octobre un piquet de protestation devant l'Hôpital Kirchberg pour manifester son opposition à la volonté de la direction des Hôpitaux Robert Schuman d'externaliser l'activité ambulatoire des laboratoires hospitaliers du groupe. Ce projet constitue non seulement une attaque portée sur le secteur public et non marchand qu'est le secteur de la santé, mais également une attaque portée à l'intégrité de la convention collective de travail dans le secteur hospitalier (FHL).

D'autres actions syndicales suivront.

Mettre un terme à la discrimination des professions de santé et des professions socio-éducatives

Depuis des décennies, les salaires des professions de santé et des professions socio-éducatives ne correspondent pas à leur diplôme. Au niveau de la fonction publique, ces professions ont enfin été reclassées lors de la récente réforme. Il s'agit donc maintenant de procéder au même reclassement des carrières dans les deux conventions



collectives FHL et SAS qui évoluent en parallèle à la Fonction publique. Afin d'augmenter la pression sur le gouvernement et les ententes patronales, l'OGBL a annoncé sa semaine d'action avec quatre piquets représentatifs pour tout le secteur lors d'une conférence de presse.

Conférence

«Les conséquences du financement à l'activité sur le personnel, les hôpitaux et les patients»

Alors que le gouvernement a annoncé dans son programme de coalition vouloir introduire d'ici 2018 un nouveau modèle de financement des établissements hospitaliers, prévoyant un système de «tarification à l'activité», le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL a organisé le 5 octobre dernier à Remich (CEFOS), une conférence pour comprendre quelles seraient les conséquences de l'introduction d'un tel modèle de financement sur le personnel, les hôpitaux et le personnel. Une conférence qui a connu un franc succès au regard du grand nombre de participants.

Invité à s'exprimer sur le sujet, Herbert Weisbrod-Frey, responsable du secteur santé auprès du bureau



confédéral du syndicat allemand ver.di., a décortiqué ce modèle qui a déjà été adopté en Allemagne. Et selon ce dernier, il n'y aurait vraiment rien de bon à en attendre.

Premièrement, les attentes quant à davantage de transparence (un objectif clairement affiché) constituent une déception amère.

Deuxièmement, l'introduction de la «tarification à l'acte» a conduit à des réductions drastiques de personnel dans les établissements hospitaliers.

Troisièmement, le nouveau système a entraîné une diminution du temps moyen d'hospitalisation des patients, sous couvert d'efficience économique. Le système visant à

éviter autant que possible les longs séjours, évidemment plus coûteux.

Idem pour ce qui en est plus généralement des moyens investis pour traiter les patients.

Quatrièmement, on observe une tendance accrue à la privatisation des hôpitaux allemands au profit d'une multitude de cliniques privées.

Cinquièmement, les délégations de personnel dans les hôpitaux ont vu leur marge de manœuvre fortement se réduire à la suite du nouveau système de gestion médico-économique.

Il ressort clairement de la réalité hospitalière allemande que le

système de «tarification à l'activité» a des conséquences désastreuses aussi bien en ce qui concerne la qualité des prestations fournies aux patients, que sur le personnel travaillant dans les hôpitaux. Les hôpitaux doivent en effet atteindre leurs objectifs de recettes pour pouvoir continuer à exploiter leur établissement. N'est alors plus considéré le patient en tant que tel, mais principalement ce qu'il peut rapporter. L'OGBL ne peut évidemment que s'opposer à l'idée d'introduire un système similaire au Luxembourg. Dans un domaine relevant du service public, il ne peut être question de faire des bénéfices sur le dos des malades.

Nouveau nom pour le CFPC Dr Widong

Le 14 octobre 2015, le CFPC Dr Robert Widong a présenté à la Cité des Sciences Esch/Belval un nouveau nom – DeWidong –, un nouveau logo, une nouvelle offre de formation et son site internet rénové.

La halle de simulation et les salles de simulation disposeront d'équipements hospitaliers, audiovisuels et de mannequins haute-fidélité à la pointe du progrès technologique.

DeWidong bénéficie du soutien du Fonds Social Européen pour l'orga-

nisation des formations de simulation en santé.

La présentation de l'offre de formation 2016 était l'occasion de découvrir la halle de simulation destinée à la prise en charge pré-hospitalière des patients.

Le nouveau site internet www.widong.lu intègre toutes les fonctionnalités ergonomiques actuelles et devient le catalogue en ligne DeWidong. Il permet à chacun de créer son compte, de consulter son historique des inscriptions, de découvrir l'intégralité de l'offre de formation et de s'inscrire.

La 11^e édition du catalogue de formation intègre désormais la pratique pédagogique de simulation en santé.

À l'occasion de l'inauguration officielle le 3 décembre 2015, la méthode pédagogique de la simulation en santé sera présentée de façon complète.

Rainer Weinandi (président), Nora Back et André Roeltgen de l'OGBL font partie du conseil d'administration, composé de manière paritaire (groupe salarial/groupe patronal).

„Der Praktikant darf keine reguläre Arbeitsstelle ersetzen und somit zu einer billigen Arbeitskraft werden.“

Fünf Fragen an Catherine Molitor, die neue Vizepräsidentin der OGBL-Jugend



Aktuell: *Catherine Molitor, Du bist ein Mensch der gerne aktiv ist. Was bedeutet für Dich ein Engagement?*

Catherine Molitor: Von Haus aus wurde uns vorgelebt, dass eine Gemeinschaft nur durch soziale Verantwortung und durch ein Miteinander funktionieren kann. Engagement bedeutet für mich, zum Beispiel eine Position zu beziehen, und diese nicht bei der kleinsten Schwierigkeit aufzugeben. Schon in meiner Jugend habe ich im Sport und bei den „Guiden“ freiwillig Verantwortungen übernommen. Seit 2013 bin ich in der Personaldelegation vom CHEM und kurze Zeit später, wurde ich Mitglied in der Jugendgewerkschaft. Außerdem bin ich im Vorstand der „Association nationale des Victimes de la Route“.

Aktuell: *Warum lohnt es sich als junger Mensch Mitglied beim OGBL zu sein?*

CM: Für junge Menschen, die ins Berufsleben einsteigen, sei es in einer Ausbildung oder nach dem Studium, ist es wichtig zu verstehen, dass frühere Generationen Rechte und Arbeitsbedingungen erkämpft und beeinflusst haben. An uns liegt es nun diese Errungenschaften zu verteidigen und gegebenenfalls zu verbessern.

Aktuell: *Welche Themen liegen Dir besonders am Herzen?*

CM: Die Gesundheits- und Familienpolitik liegen mir besonders am Herzen, da ich ja beruflich im Gesundheitssektor tätig bin. Weiter interessiere ich mich für die Schul- und Ausbildungspolitik. Ich finde zum Beispiel, dass außerschulische Praktika qualitativ hochwertige Lerninhalte und angemessene Arbeitsbedingungen bieten müssen, und kein billiger Ersatz für reguläre Arbeitsplätze sein dürfen.

Aktuell: *Was sind denn genau die Probleme, auf die junge Menschen in einem Praktikum stoßen?*

CM: Praktika, die während der Schulausbildung absolviert werden müssen, sind reglementiert, die jedoch, die außerschulisch stattfinden, sind es nicht. Diese

sind nicht bis in die Einzelheiten gesetzlich bestimmt. Es gibt Praktika, die über mehrere Monate laufen und es ist dem Arbeitgeber überlassen, ob der Praktikant eine finanzielle Entschädigung bekommt oder nicht. Es werden auch weiter keine Beiträge in die Sozialkassen einbezahlt, so dass der Praktikant nicht sozial abgesichert ist. Wenn man während seines Praktikums erkrankt, hat man eben Pech. Aber vor allem kann der Arbeitgeber den Praktikanten jederzeit ohne Angaben von irgendeinem Motiv vor die Tür setzen!

Aktuell: *In Eurem Jugendkomitee habt Ihr eine Stellungnahme ausgearbeitet. Welche Forderungen stellt die OGBL-Jugend?*

CM: Wir haben neun Forderungen aufgestellt, die in unseren Augen unabdingbar sind, um die Rechte eines Praktikanten zu stärken. Ein Praktikum muss ein pädagogisches Ziel haben. Der Praktikant darf keine reguläre Arbeitsstelle ersetzen und somit zu einer billigen Arbeitskraft werden. Wir fordern, dass es einen Vertrag zwischen Arbeitgeber und Praktikant geben muss. Eine qualifizierte Referenzperson muss den Praktikanten bei seiner Tätigkeit unterstützen und begleiten. Nach Beendigung des Praktikums sollen erlernte Kompetenzen und Qualifikationen bescheinigt werden. Es ist wichtig, dass der Praktikant eine finanzielle Entschädigung erhält und sozial abgesichert ist. Die Praktika dürfen nicht länger als drei Monate dauern. Nach Abschluss einer Ausbildung brauchen junge Menschen eine feste Arbeitsstelle und kein unbezahltes Praktikum. Und junge Berufsanfänger müssen gezielter über ihre Rechte aufgeklärt und informiert werden.

Die vollständige Stellungnahme ist auf dem Blog der Jugendabteilung <http://www.ogbl.lu/jeunes/> verfügbar



«Le stagiaire ne doit pas remplacer un emploi régulier et par là devenir un salarié bon marché.»

Cinq questions à Catherine Molitor, la nouvelle vice-présidente de l'OGBL-Jeunes

Aktuell: Catherine Molitor, tu es quelqu'un de très active. Que signifie pour toi s'engager?

Catherine Molitor: À la maison, on nous a toujours dit qu'une collectivité ne peut fonctionner que sur base de responsabilité sociale et de cohabitation. Un engagement signifie pour moi par exemple de prendre une position et de ne pas l'abandonner à la première difficulté. Dès mon adolescence j'ai pris de mon plein gré des responsabilités, aussi bien au niveau du sport que chez les guides. Depuis 2013 je fais partie de la délégation du personnel du CHEM, et peu de temps après, je suis devenue membre de l'OGBL-Jeunes. En plus je fais partie du comité de l'«Association nationale des victimes de la route».

Aktuell: Pourquoi vaut-il la peine de devenir membre de l'OGBL?

CM: Pour les jeunes qui entament leur vie professionnelle, que ce soit par une formation ou après leurs études, il est important de comprendre que les générations passées ont lutté pour des droits et des conditions de travail que nous avons aujourd'hui. C'est à nous maintenant de défendre ces acquis, et, le cas échéant, de les améliorer.

Aktuell: Quels sont tes sujets préférés?

CM: La politique de santé et la politique familiale sont mes sujets préférés, comme je suis de par ma profession engagée dans le secteur de la santé. La politique d'éducation et de formation m'intéresse beaucoup également. Je pense par exemple que des stages extra-scolaires doivent proposer des programmes d'apprentissage de qualité et des conditions de travail convenables, et ne doivent pas faire fonction de remplacement bon marché d'emplois réguliers.

Aktuell: Quels sont précisément les problèmes auxquels sont confrontés les jeunes gens lors d'un stage?

CM: Les stages qui doivent être effectués pendant la scolarité sont réglementés, ceux qui ont lieu en dehors ne le sont cependant pas. Ces derniers ne sont pas réglementés dans tous les détails par la loi. Il y a des stages qui s'étendent sur plusieurs mois et laissent au bon soin de l'employeur de rémunérer le stagiaire ou non. Aucune cotisation sociale n'est versée, ce qui fait que le stagiaire n'est pas assuré d'un point de vue social. Si on tombe malade pendant son stage, on n'a pas de chance. Mais avant tout, l'employeur peut mettre à la porte le stagiaire à n'importe quel moment, sans qu'aucune explication ne soit nécessaire!

Aktuell: Vous avez élaboré une prise de position dans votre comité des Jeunes. Quelles sont les revendications de l'OGBL-Jeunes?

CM: Nous avons formulé neuf revendications, qui, selon notre point de vue, sont indispensables afin de renforcer les droits du stagiaire. Un stage doit avoir un but pédagogique. Le stagiaire ne peut pas remplacer un emploi régulier et se convertir ainsi en salarié bon marché. Nous exigeons qu'il y ait un contrat entre l'employeur et le stagiaire. Une personne de référence qualifiée doit soutenir et accompagner le stagiaire durant son activité. À la fin du stage, les compétences acquises et les qualifications doivent être certifiées. Il est important que le stagiaire obtienne une indemnisation financière et qu'il ait une assurance sociale. Les stages ne doivent pas durer plus de trois mois. Après avoir terminé leur formation, les jeunes gens ont besoin d'un emploi fixe et non d'un stage non rémunéré. Et il faut mieux expliquer aux jeunes salariés débutants leurs droits et il faut mieux les informer.

La prise de position complète se trouve sur le blog de la section OGBL-Jeunes <http://www.ogbl.lu/jeunes/>

Die Rentenanpassung in Höhe von 0,5% wird ab 1. Januar 2016 umgesetzt

Die Regierungsbehörden haben kürzlich angekündigt, dass die Renten ab dem 1. Januar 2016 angepasst werden. Die Pensioniertenabteilung des OGBL, hat bei Gelegenheit ihrer Sitzung vom 29. Oktober 2015 diese Erhöhung zur Kenntnis genommen. Sie bedauert jedoch, dass es sich hierbei nur um einen Tropfen ins Meer handelt, der nicht ausreicht, um den bisher erlittenen Verlust der Pensionierten auszugleichen.

Darüber hinaus macht die Pensioniertenabteilung mit Nachdruck darauf aufmerksam, dass die Anpassung von 1,5%, die am 1. Januar 2013 vorgesehen war, bis heute noch nicht umgesetzt wurde. Durch unterschiedliche Manipulationen haben die Pensionierten seit 2007 in etwa 4% ihrer Kaufkraft eingebüßt.

Die OGBL-Pensioniertenabteilung möchte auch daran erinnern, dass die Reform der Pensionsversorgungsordnung, die am 1. Januar 2013 in Kraft getreten ist, zur Zerschlagung der Rentenversicherungsleistungen beigetragen hat. Seitdem wehrt sich der OGBL ohne Unterbrechung sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene gegen die Angriffe auf unser Rentenversicherungssystem.

Bei der Reform hat die Regierung beschlossen ab 2016, in einem Fünfjahresrhythmus, eine Arbeitsgruppe mit dem Namen „Rentengruppe“ aufzustellen. Diese Arbeitsgruppe wird es zur Aufgabe haben, die Finanzsituation unseres Rentenversicherungssystems zu analysieren, und wird sich gegebenenfalls dazu veranlasst sehen, Maßnahmen für eine mögliche finanzielle Konsolidierung vorzulegen. Diese Maßnahmen werden dann anschließend mit den Sozialpartnern diskutiert werden müssen.

Allerdings möchte der OGBL daran erinnern, dass die neuen Hochrechnungen bezüglich der Ausgaben im Zusammenhang mit der Alterung viel besser aussehen als noch 2012. Daraus erfolgt, dass die Finanzierung des Rentenversicherungssystems noch bis über 2050 hinaus garantiert ist. Also musste der Brüsseler Ecofin-Rat eigentlich zugeben, dass die „luxemburgische Rentenmauer“ auf einen Schlag um 20 Jahre nach hinten verschoben wurde!

Es gibt demnach keine Ursache, sich heute über die Zukunft des luxemburgischen Rentenversicherungssystems Sorgen zu machen. Mit Reserven, die es ermöglichen, die Renten ohne irgendwelche Einnahmen während vier Jahren auszuzahlen, gehört unser System zu den gesündesten der Europäischen Union. Das System enthält genügend Sicherheitsmaßnahmen die es ermöglichen auf eine negative Entwicklung seiner Situation zu reagieren.

Folglich, und nimmt man die aktuelle Situation in Betracht, wird der OGBL nicht die geringste weitere Verschlechterung der Dienstleistungen der Rentenversicherung tolerieren. Ganz im Gegenteil, der OGBL fordert eine Garantie insgesamt für den Erhalt der regelmäßigen Anpassung der Renten an die Lohnentwicklung sowie für die Jahresendprämie.



L'ajustement des pensions de 0,5% sera d'application à partir du 1^{er} janvier 2016

Les autorités gouvernementales viennent de déclarer que les pensions seront ajustées de 0,5% au 1er janvier 2016. Le département des pensionnés de l'OGBL, lors de sa réunion du 29 octobre 2015 a pris acte de cette augmentation. Il déplore toutefois que ceci ne soit qu'une goutte dans l'océan qui n'est guère suffisante pour compenser la perte subie par les pensionnés.

En outre, le département des Pensionnés tient à signaler que l'ajustement dû au 1er janvier 2013 de 1,5% n'a pas été appliqué à ce jour. À cause de diverses manipulations, les pensionnés ont perdu depuis 2007 environ 4% en pouvoir d'achat.

Le département des pensionnés de l'OGBL tient également à rappeler que la réforme du régime des pensions qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2013 a contribué au démantèlement des prestations de l'assurance pension. Depuis lors, l'OGBL ne cesse de contrecarrer les attaques aussi bien au niveau national qu'au niveau européen sur notre système d'assurance pension.

Lors de la réforme, le gouvernement a décidé de constituer à partir de l'année 2016, dans un rythme quinquennal, un groupe de travail appelé «Groupe des Pensions». Ce groupe de travail aura pour mission d'analyser la situation financière de notre système d'assurance pension et, le cas échéant, sera amené à présenter des mesures pour une éventuelle consolidation financière. Ces mesures devront alors être discutées ensuite avec les partenaires sociaux.

Toutefois, l'OGBL tient à rappeler que les nouvelles projections réalisées en matière des dépenses liées au vieillissement montrent une situation plus favorable que celle de 2012. Il s'ensuit que le financement du système d'assurance pension est bel et bien assuré au-delà de 2050. Donc après tout, le Conseil bruxellois Ecofin a dû admettre que le «mur des pensions luxembourgeoises» a tout d'un coup reculé de 20 ans!

Sur ce, il n'y a aucune raison de s'inquiéter aujourd'hui de l'avenir du système d'assurance pension luxembourgeois. Avec des réserves permettant de verser les pensions pendant quatre ans, sans aucune recette, notre système est le plus sain de toute l'Union européenne. Le système comprend suffisamment de garde-fous permettant de réagir en cas d'évolution négative de sa situation financière.

Par conséquent et vu la situation financière actuelle, l'OGBL ne tolérera aucune nouvelle dégradation des prestations de l'assurance pension. Bien au contraire, l'OGBL revendique une garantie pour le maintien intégral de l'ajustement périodique des pensions à l'évolution salariale ainsi que pour la prime de fin d'année.



Rencontre entre l'OGBL et le député portugais Paulo Pisco

Une délégation de l'OGBL, composée de Carlos Pereira et de Jean-Luc de Matteis, membres du bureau exécutif, d'Eduardo Dias, responsable du département des Immigrés, d'Hernani Gomes, secrétaire central du syndicat Bâtiment ainsi que des délégués des directions syndicales des secteurs du Bâtiment et du Nettoyage ont rencontrés récemment le député du Parti Socialiste portugais, Paulo Pisco, dans le but de discuter de la situation des salariés portugais au Luxembourg.

Cette rencontre a permis d'évoquer la question du détachement des travailleurs et celle des relations entre le Portugal et le Luxembourg en matière de sécurité sociale.

L'OGBL a attiré l'attention du député sur le non-respect depuis des années de la directive sur le détachement des travailleurs dans l'Union européenne, entraînant des situations de dumping en matière de salaires et de conditions de travail entre le Portugal et le Luxembourg.

L'OGBL n'oublie pas que le dumping social a aussi souvent une incidence sur l'acquittement des cotisations et des prestations sociales et que pour contrarier cela, il faudrait favoriser un échange de données (sur les entreprises et les salariés) entre les administrations de la sécurité sociale des pays européens.

Lors de cette rencontre, l'OGBL a encore attiré l'attention sur le rôle à jouer par les Inspections du travail de l'UE dans la surveillance du respect de la directive sur le détachement, par la coordination et la collaboration entre les Inspections du travail, cette position étant d'ailleurs partagée par le député Paulo Pisco.

L'OGBL continue par ailleurs de constater une longue attente à laquelle sont contraints, par la Sécurité sociale portugaise, les demandeurs portugais de la pension de vieillesse luxembourgeoise jusqu'à ce qu'ils obtiennent le formulaire E 205 PT de la part du «Centro Nacional de Pensões». Ce formulaire contient les périodes d'assurance au Portugal qui serviront à établir le droit à la pension vieillesse anticipée par la Caisse nationale

d'assurance pension (CNAP). Un acte administratif qui ne prendrait que quelques minutes à exécuter mais qui dans certains cas prend des années.

Ces retards sont devenus désespérants pour tout le monde: plus de 500 dossiers sont actuellement en attente à la CNAP. Et tant que le travailleur concerné ne dispose pas du formulaire E 205 PT, il se voit dans l'obligation de continuer à travailler en dépit d'être déjà en âge de partir en pension.

La situation serait encore pire sans l'initiative qui a été prise de mettre en commun, une fois par an et pendant une semaine, au Luxembourg et par rendez-vous, les ressources humaines et informatiques des sécurités sociales luxembourgeoise et portugaise afin d'accélérer ainsi les actes administratifs des citoyens demandeurs. Cette initiative, qui permet de recevoir environ 250 assurés, est d'ailleurs née d'une proposition de l'OGBL.

Encore concernant l'assurance pension, l'OGBL souligne qu'au Luxembourg les périodes d'études et de formation professionnelle sont considérées à titre de périodes complémentaires et donc prises en compte pour l'ouverture du droit à la pension. Or, ceci, ce n'est pas le cas au Portugal, ni dans la plupart des pays de l'Union européenne. Ceci pourrait être une bonne idée à adopter par le Portugal et toute l'Union européenne.

Le député Paulo Pisco a pris note de ces doléances et propositions et a promis de chercher des solutions et d'entamer des démarches.



Pensions

Journées d'information Luxembourg – Portugal



La CNAP (Caisse Nationale d'Assurance Pension du Luxembourg) et le CNP (Centro Nacional de Pensões du Portugal) organiseront des journées internationales d'information à Luxembourg **du 24 au 26 novembre 2015**.

Des experts des deux caisses de pension seront présents pour fournir des informations et des conseils.

Les consultations s'adressent principalement aux:

- ressortissants portugais travaillant au Luxembourg
- ayant une carrière d'assurance mixte au Portugal et au Luxembourg
- ayant atteint l'âge de 50 ans
- qui ont besoin d'informations ou de renseignements concernant leurs droits à pension

Lieu des consultations: Caisse Nationale d'Assurance Pension
1a, boulevard Prince Henri
Luxembourg-Ville

Jours et heures:

Mardi, 24 novembre 2015	10h00 – 13h00 et 15h00 – 18h00
Mercredi, 25 novembre 2015	12h00 – 15h00 et 17h00 – 20h00
Jeudi, 26 novembre 2015	10h00 – 13h00 et 15h00 – 18h00

Les consultations se font exclusivement sur rendez-vous. Les personnes intéressées sont invitées à contacter la CNAP, à partir du **9 novembre 2015**, au numéro de téléphone

(00352) 224141-6102

en fournissant les informations personnelles suivantes:

- nom et prénom
- date de naissance
- adresse actuelle
- n° de sécurité sociale au Luxembourg
- n° d'identification de sécurité sociale au Portugal (NISS)

XIII^e Congrès de la CES



Introduction

C'est sous le thème «Une société juste, des emplois de qualité et les droits des travailleurs» que la Confédération Européenne des Syndicats (CES) a inscrit son XIII^e Congrès. Celui-ci s'est tenu du 29 septembre au 2 octobre 2015 à la Maison Mutualité à Paris, lieu historique du mouvement ouvrier français. Il a réuni 500 délégués issus de 90 organisations syndicales de 39 pays composant la CES (1400 participants dont 500 délégués votants).

Aperçu des temps forts de ce XIII^e Congrès.

Discours d'ouverture du congrès

Le XIII^e Congrès de la CES s'est ouvert avec l'intervention de nombreuses personnalités politiques. Le président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker, du Parlement européen, Martin Schulz, et le président français François Hollande, ont ainsi pris la parole. Ils ont été accueillis au nom des syndicats français par Jean-Claude Mailly (FO) ainsi que par Anne Hidalgo, la maire de Paris.

Tous ont insisté sur l'importance des droits sociaux et sur la nécessité de renforcer le dialogue social à l'échelle européenne. Jean-Claude Juncker a rappelé son intention de présenter d'ici le printemps 2016 un «socle de protection minimale – qui ne serait pas un socle de droits minimaux – mais un plafond de droits sociaux qu'on ne peut corriger par le bas». Pour sa part, François Hollande a plaidé pour que la prochaine étape de la construction européenne soit une convergence «en matière sociale et en matière de travail», appelant à une coordination des politiques sociales au côté de celle des politiques économiques. Il a dans ce cadre annoncé que les gouvernements français et allemand ont commencé à travailler sur les contours d'un «Eurogroupe social comme il existe un Eurogroupe monétaire et économique». En matière de dumping social, afin de lutter contre les détachements abusifs, François Hollande a demandé l'introduction d'un «mécanisme de solidarité» qui soit élargi à toute la chaîne de sous-traitance, dans l'ensemble des secteurs économiques, et a appelé l'Europe à s'emparer de ce sujet dans le cadre de la directive sur le détachement des travailleurs.

Le président du Parlement européen, Martin Schulz, a pour sa part accordé une grande importance à la révolution numérique, qui «transforme notre société aussi profondément que l'a fait la révolution industrielle au XIX^e siècle». Or les conséquences de la numérisation sur le droit du travail, dont l'émergence de nouvelles formes de dumping social, n'ont pas encore été assez abordées d'après lui. Il en appelle ainsi au mouvement syndical afin de lutter ensemble pour «garantir un travail de qualité et un juste salaire à l'ère numérique». Il demande également la mise en place d'une «Charte des droits fondamentaux numériques » qui garantirait également une juste rémunération du travail».

La CES entend prendre au mot les dirigeants européens.

Les congressistes présents attendent eux de voir comment ces paroles vont se concrétiser. «Nous saluons l'engagement de M. Juncker d'un pilier de droits sociaux. Nous l'attendons avec impatience, parce que les mots ne suffisent pas, il faut que les choses se mettent en place concrètement», a notamment déclaré Bernadette Ségol, secrétaire générale sortante de la CES.

Adoption des motions d'urgence

Huit motions d'urgence ont été débattues et adoptées lors de ce Congrès, couvrant des sujets aussi importants que la crise des réfugiés, la solidarité avec les travailleurs grecs, la décision du gouvernement britannique d'organiser un référendum sur le maintien du Royaume-Uni dans l'Union européenne ou encore la remise en cause des droits fondamentaux en Espagne, en particulier le droit de grève.





La «crise des réfugiés en Europe»

L'adoption d'une motion d'urgence sur «la crise des réfugiés» a été marquée par deux témoignages particulièrement poignants. Aida Hadzialic, ministre suédoise de l'enseignement secondaire, de l'éducation des adultes et de la formation, qui a fait partie des 82 000 réfugiés, en Suède, en 1992 lors du conflit en Bosnie (ex Yougoslavie) et de Oumar Diakhaby guinéen, demandeur d'asile en Belgique en 1999 – obtenu en 2008 – militant du Comité des travailleurs sans papiers de la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC), de Belgique.

La résolution d'urgence appelle à bannir les obstacles et les clôtures récemment érigées qui se «sont révélés inefficaces et ont pour seul effet de dévier les flux migratoires d'un pays vers un autre et de faire le jeu des passeurs». Elle rappelle que «les politiques d'austérité n'ont fait qu'aggraver les problèmes», rendant les conditions d'accueil «encore plus difficiles dans les pays où les réfugiés arrivent d'abord». La CES salue les décisions du Conseil européen adoptées le 22 septembre, estimant que la «répartition de 160 000 réfugiés peut apporter un soulagement immédiat aux pays les premiers touchés par les flux énormes de personnes cherchant protection». Elle considère toutefois ces mesures insuffisantes et insiste sur la nécessité de rétablir des services publics adéquats pour garantir l'accès au logement, à l'Education, à la Santé et à la protection sociale.



Avenir de la CES: renouvellement de l'équipe, adoption du manifeste et du plan d'action pour les quatre ans à venir

Les délégués du Congrès ont adopté le *Manifeste de Paris* «Défendons la solidarité pour des emplois de qualité, les droits des travailleurs et une société juste en Europe», qui met en avant les priorités de la CES pour une meilleure Europe. Le Manifeste de Paris reprend les grandes lignes du *Plan d'Action de la CES 2015-2019* également adopté au Congrès.

Les textes adoptés essaient de répondre aux difficultés que rencontre le monde du travail dans l'ensemble des pays européens en prônant un syndicalisme moins institutionnalisé et plus proche du terrain. Ils s'articulent autour de trois piliers: une économie forte au service des citoyens, des syndicats plus forts pour la défense des valeurs démocratiques et de la démocratie au travail et un socle de normes sociales ambitieuses.

- *Premier axe: Une économie forte au service du citoyen.* Cette partie s'appuie sur la nécessaire relance de l'investissement et de la demande intérieure pour changer le cours de l'économie européenne. La CES a rappelé que le plan Juncker, certes un premier pas qui va dans la bonne direction, n'est cependant pas suffisant pour relancer durablement la croissance et l'économie en Europe. Elle rappelle le projet





qu'elle porte depuis 2013 d'une «nouvelle voie pour l'Europe», 2% de PIB pendant 10 ans pour établir une nouvelle base industrielle et créer des emplois de qualités et des opportunités éducatives». La CES demande «à être consultée sur les projets sélectionnés pour bénéficier du plan d'investissement», et que «les critères de sélection doivent donner priorité à la création d'emplois de qualité et inclure des objectifs sociaux et environnementaux». Un autre enjeu pour le mouvement syndical est de peser sur la gouvernance économique européenne et de mettre en place une «coordination renforcée, y compris pour les syndicats» dans la zone euro.

- *Deuxième axe: Des syndicats plus forts pour la défense des valeurs démocratiques et de la démocratie au travail.* Les salaires doivent être augmentés conformément aux gains de productivité qui sont réalisés afin de soutenir la demande intérieure européenne. Pour cela, la négociation collective et les accords contraignants doivent être renforcés car ils constituent, lorsque menés «au niveau approprié entre partenaires sociaux (...) la meilleure façon d'assurer des salaires corrects et de bonnes conditions de travail». La CES rappelle toutefois que la fixation des salaires doit rester «compétence nationale et être traitée conformément aux pratiques nationales et aux systèmes de relations sociales en vigueur». Concernant la revendication d'un salaire minimum légal qui doit être fixé en concertation avec les partenaires sociaux, la CES recommande «d'entamer des discussions sur une référence commune pour le salaire minimum légal national, applicable dans les pays où il existe».
- *Troisième axe: un socle de normes sociales ambitieuses.* La CES demande un «nouvel agenda social ambitieux» assurant de meilleures conditions de vie et de travail notamment, ainsi qu'un «protocole de progrès social européen» pour lutter contre le dumping social et réaffirmer la prédominance des droits fondamentaux sur les intérêts économiques.

Dans ce cadre, une révision de la directive sur le détachement des travailleurs est nécessaire afin de garantir le principe d'égalité de traitement. L'égalité hommes-femmes, la fin de la «tendance à la déréglementation», illustrée par le programme «Meilleure réglementation» et l'initiative «REFIT», sont autant d'autres points clés du plan de travail et du Manifeste de ces quatre prochaines années.

Une nouvelle équipe à la tête de la CES

Ce XIII^e Congrès s'est également doté d'une nouvelle équipe à la tête de la CES, avec un nouveau secrétaire général issu du syndicat italien UIL, Luca Visentini, et d'un nouveau président, Rudy De Leeuw (FGTB, Belgique). Les autres membres de la direction confédérale sont:

- Secrétaires généraux adjoints: Veronica Nilsson (Suède – LO) et Peter Scherrer (Allemagne – DGB),
- Secrétaires confédéraux: Liina Carr (Estonie – EAKL); Esther Lynch (Irlande – ICTU); Montserrat Mir Roca (Espagne – UGT); Thiébaud Weber (France – CFDT).



Le président de l'OGBL André Roeltgen et Véronique Eischen, membre du bureau exécutif ont participé au congrès à Paris.

Sommet social tripartite

Les messages syndicaux à l'adresse de l'UE

Le 15 octobre dernier s'est tenue à Bruxelles un Sommet social tripartite sous présidence luxembourgeoise du Conseil de l'UE.

Le nouveau secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES), Luca Visentini, y a notamment eu l'occasion de rencontrer les présidents Juncker et Tusk ainsi que le Premier ministre luxembourgeois Xavier Bettel pour leur faire part du message de l'organisation syndicale.

La CES soutient pleinement les initiatives de la Commission européenne visant à répondre à l'urgence de la crise des réfugiés en Europe. Le futur paquet mobilité doit quant à lui clairement définir la notion d'égalité de traitement pour les travailleurs qui optent pour la libre circulation tout en mentionnant que les abus ne sont généralement pas le fait des travailleurs.

La CES plaide pour des augmentations de salaires par la négociation collective afin de stimuler demande et croissance. Elle souligne que la négociation collective a été affaiblie par la gouvernance économique et qu'une approche différente de la Commission est dès

lors nécessaire dans le cadre du « nouveau » Semestre.

La CES s'oppose à la proposition faite dans le rapport des cinq Présidents de créer un système d'« autorités de la compétitivité » chargées d'émettre des lignes directrices en matière de salaires car ce système porterait atteinte à l'autonomie des syndicats et des employeurs et au droit à une négociation collective libre. Elle appelle à étendre le dialogue social à l'Eurogroupe pour permettre la participation des employeurs et des syndicats dans des discussions avec les ministres des finances et du travail au sein de l'Union monétaire.

La CES souhaite enfin discuter dès que possible et faire progresser le nouveau « pilier social » promis par le président Juncker.



L'intervention de l'OGBL

Invité à intervenir lors de ce sommet social tripartite, l'OGBL a tenu à relativiser l'idée selon laquelle la croissance économique et la confiance seraient de retour dans l'Union européenne.

Représenté par Jean-Claude Bernardini, membre du bureau exécutif, l'OGBL a fait savoir que si la croissance économique est certes perceptible, elle reste inégale, faible et fragile en soulignant que la confiance fait plutôt défaut parmi la masse des salariés et des retraités. La croissance actuelle ne peut en effet gommer les ravages sociaux de la crise et des politiques menées depuis 2010 avec plus ou moins d'intensité dans tous les pays de l'Union.

Les inégalités se sont partout fortement et rapidement accrues et l'évolution des salaires reste tendanciellement en-deçà de l'évolution du coût de la vie et de la productivité. Par ailleurs la qualité de l'emploi s'est partout détériorée, la précarité a augmenté, surtout chez les jeunes et les femmes, alors que le chômage de longue durée frappe de plus en plus les seniors et le maintien dans l'emploi, le vieillissement actif devient pour eux de plus en plus une chimère.

Jean-Claude Bernardini a insisté sur le fait que pour recréer de la confiance, il est important de changer de cap politique. Il faut une augmentation des salaires en Europe pour accroître la demande et pour créer de l'incitation à l'investissement. Il importe que les instances européennes s'abstiennent de prôner la modération salariale dans le contexte actuel et de propager ou d'imposer des réformes des systèmes de formation des salaires en défaveur de la négociation collective, en défaveur des salariés et de leurs syndicats.

Pour rétablir la confiance il importe de lutter contre le dumping social, de protéger le contrat à durée indéterminée comme norme et de limiter le recours aux formes de travail atypiques à des situations exceptionnelles. Dans la même optique il importe de se préoccuper des implications de l'économie numérique sur les conditions de travail.

Finalement, l'OGBL a rappelé la nécessité de l'élaboration et de la signature d'un protocole social tel que proposé par la CES et ceci afin que les citoyens puissent de nouveau retrouver toute confiance par rapport au projet européen.

La CSL rejette la réforme des prestations familiales



L'Assemblée plénière de la Chambre des salariés (CSL), sous la présidence de Jean- Claude Reding, s'est opposée aux projets de loi et de règlement grand-ducal portant réforme des prestations familiales.

Un montant uniforme largement insuffisant

L'introduction de montants uniformes en matière d'allocations constitue la grande nouveauté apportée par la réforme, censée entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et être applicable aux enfants nés après cette date. Le montant de l'allocation familiale ne sera plus progressif suivant le nombre d'enfants, mais sera fixé à 265 euros par enfant (y compris l'ancien boni pour enfant, mais hors majoration d'âge), quel que soit le nombre de personnes composant la fratrie. Le même principe de montant uniforme sera appliqué à l'allocation de rentrée scolaire qui passera à 115 euros pour les enfants de moins de 12 ans, et à 235 euros pour les plus âgés.

Si les familles avec 1 enfant ne sont pas lésées par la réforme, la diminution des prestations familiales sera en moyenne de 9% pour les familles avec 2 enfants et de 21% pour les familles avec 3 enfants par rapport à des familles dont les enfants sont nés avant la réforme.

Un montant uniforme, boni pour enfant compris, inférieur au montant moyen actuel sans boni

Si la logique du montant uniforme, par ailleurs critiquable, devait être maintenue, ce dernier devrait bénéficier d'une hausse substantielle. Ce ne serait que justice pour compenser les pertes dues à la réforme ainsi que les manques à gagner déjà supportés eu égard à la non-adaptation des prestations familiales depuis 2006. Une réforme neutre d'un point de vue budgétaire devrait alors au moins s'appliquer, c'est-à-dire qu'il faudrait utiliser l'argent épargné à partir du deuxième enfant pour augmenter le montant uniforme de l'allocation de base. Toutefois, cela risque de ne pas être suffisant.

La somme du boni et de l'allocation familiale de base pour un enfant unique est égale, actuellement, à 262,48 euros. Si l'on se base sur les données de la Caisse nationale des prestations familiales, la moyenne par enfant observée actuellement est toutefois de 280,08 euros (sans boni pour enfant!). Le montant uniforme de 265 euros, proposé par la réforme, qui comprend déjà le boni est donc inférieur aux chiffres observés actuellement

qui, eux, l'excluent. Par ailleurs, si le montant de 262,48 euros avait bénéficié de l'adaptation à l'indice des prix à la consommation, il s'élèverait en 2015 à 309,78 euros. En conséquence, le montant uniforme de la nouvelle allocation familiale devrait tenir compte de ces deux phénomènes et être largement revu à la hausse.

Les enfants nés avant l'entrée en vigueur de la réforme sont aussi concernés

Le gouvernement affirme qu'avec la réforme, aucun ménage ne percevra moins que ce qu'il percevait actuellement (à nombre d'enfants bénéficiaires inchangé). Or, cette affirmation ne se vérifie que si l'on exclut l'allocation de rentrée scolaire. L'effet du montant uniforme appliqué à cette allocation va réduire, à partir du 2^e enfant, le montant annuel effectivement perçu par les familles.

En effet, pour un ménage avec 2 enfants de respectivement 8 et 13 ans, l'augmentation des majorations d'âge pour les enfants qui bénéficient à l'heure actuelle des allocations familiales ne compense pas la diminution de l'allocation de rentrée scolaire. De fait, avec la réforme, au niveau annuel, il y a une baisse de presque 23 euros des allocations. Mais cette perte va croissante avec le nombre d'enfants.

Les détériorations déjà à l'œuvre et l'adaptation des montants qui fait toujours défaut ...

Depuis le gel des prestations en 2006, 7 tranches indiciaires ont été appliquées, de sorte que la perte annuelle en termes d'allocations familiales, en valeur réelle (y compris l'allocation de rentrée scolaire), pour une famille de 2 parents avec 2 enfants âgés respectivement de 8 et 13 ans s'élève à presque 1 230 euros, ou 19%.

Le texte des projets soumis pour avis ne contient aucune adaptation des montants des prestations familiales, ni à l'indice des prix à la consommation ni aux salaires, et ce malgré l'accord intervenu en novembre 2014 entre le gouvernement et les syndicats. En effet, celui-ci prévoit explicitement que les montants des prestations familiales seront périodiquement adaptés en tenant compte de l'évolution de leur valeur relative par rapport à celle du salaire médian. Dès lors, notre Chambre demande instamment au gouvernement de prendre les disposi-



tions nécessaires à la mise en œuvre de cet accord dans le cadre de la présente réforme des prestations familiales, et ce tant pour les prestations en espèces que pour les prestations en nature.

... tout comme les mesures annoncées devant concilier la vie familiale et professionnelle

De plus, la concrétisation de toute une série de mesures en faveur de la conciliation de la vie familiale et profes-

sionnelle, annoncée par le gouvernement et espérée par les salariés, se fait toujours attendre, à savoir la flexibilisation des périodes de congé parental, la possibilité d'offrir un droit temporaire au travail à temps partiel, la gratuité de l'accueil des enfants, la promotion des prestations en nature par rapport aux prestations en espèces, l'introduction de comptes épargne-temps.

L'intégralité de l'avis de la CSL se trouve sur www.csl.lu.

La CSL rejette le projet de loi sur les préretraites

Lors de son assemblée plénière du 15 octobre 2015, présidée par Monsieur Jean-Claude Reding, la Chambre des salariés a rendu son avis relatif au projet de loi no 6844 abolissant la préretraite-solidarité et modifiant les régimes de la préretraite-ajustement, de la préretraite des salariés postés/de nuit et de la préretraite progressive ainsi qu'au projet de règlement grand-ducal définissant le poste de nuit dans le cadre de la préretraite des salariés postés/de nuit.

Dans son avis, la CSL rejette le projet de loi en cause, ceci essentiellement pour les raisons suivantes:

Un projet de loi prématuré eu égard à la question de la pénibilité du travail – non résolue - en fonction de laquelle un droit à une préretraite pourrait s'ouvrir

Malgré l'annonce dans l'exposé des motifs que la pénibilité au/du travail est un sujet essentiel, la CSL se doit de constater que le texte n'en souffle mot. Elle est d'avis qu'une réforme du régime des préretraites ne peut se faire qu'en y intégrant la pénibilité du/au travail comme facteur permettant l'admission à la préretraite.

A ce sujet elle suggère une procédure permettant aux délégations du personnel et aux organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale ou sectorielle de proposer au service de la «Division de la santé au travail» du ministère de la Santé certaines catégories de postes qui mériteraient d'être retenues pour étendre le champ d'application actuel de la préretraite des salariés de nuit et des salariés postés. Il incomberait à ce dernier de juger sur leur bien-fondé.

L'absence du bien-fondé de l'abolition de la préretraite-solidarité en contrepartie des mesures d'adaptation/d'extension des autres régimes de préretraite

La CSL se doit également de critiquer l'impossibilité de connaître la raison pertinente – tantôt on évoque un taux d'emploi trop bas des seniors tantôt les mesures

d'économie sur le budget de l'Etat - pour laquelle la préretraite-solidarité est abrogée ainsi que l'absence de chiffres détaillés sur les régimes de préretraite depuis leur entrée en vigueur.

La restriction d'accès aux régimes de préretraites par l'introduction d'une condition d'appartenance de 5 ans du salarié à l'entreprise dans laquelle il demande la préretraite

La CSL s'exprime contre l'introduction d'une condition d'appartenance légale de 5 ans du salarié à l'entreprise pour bénéficier de la préretraite ajustement, de la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit ou de la préretraite progressive. Cette aggravation des conditions d'accès aux régimes de préretraite par rapport au texte de loi actuel va à l'encontre d'une évolution selon laquelle les salariés sont de plus en plus souvent amenés ou contraints de changer l'employeur au cours de leur carrière d'assurance et risquent ainsi d'être exclus du bénéfice des régimes de préretraite.

La reconnaissance du poste de nuit, une question de preuve pas toujours évidente

Si la CSL accueille favorablement le droit d'ouverture des salariés à temps partiel à la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit, elle signale toutefois que la reconnaissance de la prestation régulière pendant le travail de nuit pose souvent problème, particulièrement dans certains secteurs comme celui des hôpitaux et des transports routiers et aériens.

Voilà pourquoi elle demande au législateur de déterminer les modalités d'enregistrement de la prestation pendant la période nocturne par règlement grand-ducal afin de faciliter la preuve du salarié en cas de litige.

L'intégralité de l'avis de la CSL se trouve sur www.csl.lu.

La CSL rejette le projet sur les critères de l'emploi approprié



L'assemblée plénière de la Chambre des salariés (CSL), sous la présidence de Jean-Claude Reding, s'est opposée au projet de règlement grand-ducal ayant pour dessein de modifier le règlement grand-ducal du 5 août 1983 définissant les critères de l'emploi approprié.

La notion d'emploi approprié vise à définir des critères objectifs en vue de guider le conseiller professionnel de l'Agence pour le développement de l'emploi (Adem ci-après) dans ses relations avec les demandeurs d'emploi y inscrits. Sur base de ces critères, l'Adem peut supprimer ou non l'indemnité de chômage si un demandeur d'emploi refuse d'accepter l'emploi qu'elle lui propose.

Ce projet remplace le projet de règlement grand-ducal soumis pour avis à la CSL le 24 mars 2014 pour tenir compte de certaines remarques formulées par les chambres professionnelles et le Conseil d'Etat dans leurs avis respectifs. Aucune réelle amélioration pour le demandeur d'emploi n'étant apportée par cette nouvelle mouture, la CSL maintient son opposition au projet.

Un projet sans implication des partenaires sociaux

La CSL dénonce toujours l'absence de collaboration avec les partenaires sociaux par le biais de la commission de suivi créée en 2012 lors de la réforme de l'Adem. Cet organe à composition tripartite n'a pas été impliqué dans la préparation de cette refonte des critères de l'emploi approprié, ce qui est hautement regrettable. A quoi bon instaurer une telle commission, si elle n'est même pas consultée pour un sujet tellement important et sensible?

Source de décisions arbitraires...

Le projet de règlement reprend les huit critères actuels suivants : niveau de rémunération / aptitude professionnelle / aptitude psychique et physique / trajet journalier / situation familiale / régime de travail / promesse d'embauche / conditions de travail.

La CSL réclame une politique cohérente et objective au niveau de l'application de ces critères. Ainsi, une ligne de conduite identique à définir en collaboration avec la commission de suivi pourra être suivie par tous les conseillers afin que les demandeurs d'emploi soient traités de manière égalitaire et éviter les risques d'arbitraire.

La CSL est d'avis que la priorité doit rester l'emploi

identique, voire similaire, si telle est la volonté de la personne concernée. Un emploi dans une profession apparentée (notion trop floue) doit n'être qu'une solution subsidiaire et surtout temporaire pour ne pas perdre ses compétences.

...et de précarité accrue

La CSL craint que ce projet ne contribue pas à résorber le chômage, mais, au contraire, qu'il mène à davantage de précarité des salariés et des demandeurs d'emploi. Avant de renforcer les critères, il eût au moins fallu procéder à une évaluation publique de la situation actuelle : en quoi et dans quelle mesure les critères actuels constituent un obstacle à la réduction du chômage?

Par ailleurs, la CSL regrette l'absence d'un critère d'emploi approprié relevant du caractère temporaire ou non du contrat de travail proposé. Imposer à un demandeur d'emploi d'accepter une succession de contrats de travail à durée déterminée, voire des postes en intérimaire peut l'empêcher de se recréer une assise financière solide et risque de le maintenir dans une précarité permanente.

Obligation d'accepter un temps partiel

La CSL conteste fortement la proposition tendant à réduire de 12 à 3 mois le délai à partir duquel le demandeur d'emploi, qui a perdu un emploi à temps plein, doit accepter un poste à temps partiel, sans que la baisse de rémunération par rapport à l'indemnité de chômage ne soit compensée par l'aide au réemploi ou le maintien partiel de l'indemnité de chômage.

Temps de trajet et situation familiale non considérés

Concernant le trajet, le fait de ne pas disposer du permis de conduire ou d'un véhicule doit être pris en compte en fonction du lieu de résidence du demandeur d'emploi comme du lieu de travail proposé et des moyens de transport existant pour les desservir.

Le temps de trajet doit également être considéré en fonction de la durée de travail, afin de ne pas aboutir à des situations aberrantes, dans lesquelles soit le temps de trajet serait supérieur au temps de travail, soit le coût des transports serait disproportionné par rapport au salaire perçu.

De même, une liste non exhaustive de situations familiales pouvant être prises en compte doit être dressée.



Le régime de travail doit être apprécié en fonction de la situation familiale. A titre d'exemple, le refus d'un poste de travail à temps plein doit être possible quand la situation familiale l'exige. Ou encore le refus d'un travail posté doit être possible notamment pour les ménages monoparentaux.

Pourquoi ne pas avoir déposé la réforme de l'aide au réemploi en même temps?

Le nouveau projet précise le critère de la rémunération appropriée en ajoutant à l'indemnité de chômage

complet l'aide au réemploi, à laquelle le demandeur d'emploi peut, le cas échéant, prétendre.

Afin de pouvoir apprécier la portée de cette précision, il aurait été indispensable de déposer en même temps la réforme annoncée de l'aide au réemploi.

La CSL n'a pas donné son accord au projet de règlement grand-ducal.

L'intégralité de l'avis de la CSL se trouve sur www.csl.lu.

La CSL dénonce les mesures d'économie exagérées et irréfléchies du Ministère de l'Education nationale

La Chambre des salariés (CSL) dénonce la politique du Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) qui a pour unique objet de réaliser un maximum d'économies aux dépens des élèves et de la qualité de l'éducation et de la formation.

La CSL:

1. pointe les problèmes de mise en œuvre persistant depuis la réforme de la formation professionnelle en 2008. Elle déplore que la réforme envisagée par le MENJE comporte à ses yeux bon nombre d'incertitudes qui vont au dépens des apprentis et des secteurs économiques impliqués et elle s'oppose catégoriquement à une réduction des indemnités versées aux représentants des chambres professionnelles dans les équipes d'évaluation (commissions d'examen);
2. constate et regrette le peu ou l'absence de dialogue et de négociation de la part du MENJE. Elle ne peut en aucun cas cautionner la démarche actuelle

adoptée par les responsables politiques du ministère;

3. dénonce et s'oppose à la réduction substantielle des indemnités d'apprentissage pour les électriciens à partir de l'année scolaire 2015/16: une réduction décidée par le MENJE, sur proposition de la Chambre des métiers, sans avoir sollicité une proposition alternative de la CSL;
4. déplore qu'une réduction drastique du cofinancement étatique de la formation continue en faveur des salariés soit prévue selon une logique purement arithmétique au lieu d'imposer des critères qualitatifs en matière de formation aussi bien aux entreprises qu'aux organismes prestataires.

Droit du travail – le dialogue social dans les entreprises

La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises vient poser un nombre important de nouvelles règles qui gouverneront à l'avenir le dialogue social dans les entreprises. Une partie des modifications légales entreront en vigueur dès le 1^{er} janvier 2016. D'autres n'entreront en vigueur qu'à partir des prochaines élections sociales en 2018.

La CSL a saisi cette occasion pour rééditer son ouvrage sur les structures de représentation des salariés dans les entreprises établies sur le territoire national.

Cette publication s'entend comme un guide pratique ayant pour but de fournir une information aussi complète que possible aussi bien à tous les salariés qu'aux représentants des salariés, mais tout en pointant les nouveautés et leur date d'entrée en vigueur respectives.

Disponible auprès de la CSL



Conférence EQAVET

Introduction, expériences et points forts

Dans la stratégie nationale S3L (Lifelong Learning stratégie), un des principes retenus consiste à «Développer de façon systématique la qualité du LLL». Dans ce contexte la Chambre des salariés prend l'initiative d'organiser en date du lundi 16 novembre 2015 une conférence intitulée «EQAVET*, introduction, expériences et points forts». La conférence est ouverte à tout intéressé. (*inscription requise: csl@csl.lu*)

Le contenu

Le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels a pour objectif d'améliorer les services des prestataires de formation en proposant des outils et des indicateurs communs de gestion de la qualité au niveau européen. Ce cadre, élaboré par les États membres en collaboration avec la Commission européenne, a fait l'objet d'une recommandation adoptée par le Parlement européen et le Conseil en 2009.

EQAVET propose d'offrir un point de référence commun afin de garantir la transparence et la cohérence des formations et des certifications, de favoriser la confiance mutuelle entre les différents acteurs de formation et de promouvoir la mobilité des apprenants.

Pour développer, contrôler et améliorer l'efficacité de l'offre de formation et des pratiques en matière de gestion, un

cycle de la qualité subdivisé en 4 phases lesquelles sont reliées l'une à l'autre de manière systématique a été conçu. Ce cadre contient 4 critères de qualité, à savoir la planification, la mise en œuvre, l'évaluation et la révision, qui sont accompagnés d'une série d'indicateurs tels que:

- l'investissement dans la formation des enseignants et des formateurs;
- le taux de participation et le taux d'achèvement des programmes;
- le taux de placement des apprenants;
- l'utilisation sur le lieu de travail des compétences acquises;
- le pourcentage de participants appartenant à des groupes défavorisés;
- les mécanismes d'identification des besoins en formation du marché du travail;
- les systèmes utilisés pour favoriser un meilleur accès aux formations.

* EQAVET = European quality assurance in vocational education and training

CONFÉRENCE EQAVET - INTRODUCTION, EXPÉRIENCES ET POINTS FORTS

Lundi
16 novembre 2015 à 18h30

Lieu :
CSL |
13 rue de Bragance |
L-1255 Luxembourg |

Fonds de l'OGBL en faveur des étudiants

Pour l'année académique 2015-2016, le Comité national de l'OGBL a mis à disposition un crédit de 50.000€ pour les bourses destinées aux études supérieures des enfants des membres de l'OGBL.

Règlement

1. But du fonds de l'OGBL en faveur des étudiants:

Le Fonds d'Education de l'OGBL a pour but de subventionner – par l'octroi d'une bourse annuelle – les études supérieures des enfants des membres de l'OGBL. Le Comité national de l'OGBL fixera annuellement le montant de la bourse accordée.

2. Critères d'éligibilité

• Les membres:

- i. Les enfants des membres de l'OGBL peuvent obtenir une bourse si le membre a adhéré au syndicat avant

l'âge de 25 ans ou s'il en est membre sans interruption depuis au moins 20 ans.

- ii. En cas de décès du membre, il sera tenu compte des années écoulées depuis sa mort, sous condition que le conjoint survivant ait continué l'affiliation.
- iii. En outre le membre doit avoir payé dans les 5 ans qui précèdent la demande la cotisation prévue par les statuts de l'OGBL.
- iv. Si un membre a été repris d'un autre syndicat (joindre certificat du syndicat précédent), il sera tenu compte des années pendant lesquelles il en aura été membre. Toutefois, ce membre devra faire partie de l'OGBL au moins depuis cinq ans sans interruption.

• Les enfants:

Pour le Fonds d'Education sont considérés comme enfants:

- i. Les enfants légitimes.
- ii. Les enfants reconnus à l'état civil.
- iii. Les enfants placés dès leur jeune âge, sous la tutelle d'un membre de l'OGBL.
- iv. Les enfants d'un premier mariage du conjoint d'un membre de l'OGBL, pour autant qu'ils vivent sous son toit et qu'ils soient en grande partie à sa charge.

• Les études:

- i. Le programme et le cycle d'études doivent faire officiellement partie du système d'enseignement supérieur du pays dans lequel se déroulent les études.
- ii. Le diplôme sanctionnant le cycle d'études doit être délivré par, ou au nom d'une autorité de l'Etat compétente en matière d'enseignement supérieur.
- iii. Il ne sera accordé aucune bourse pour les années/semestres devant être répétées.

3. Le formulaire de demande:

Le formulaire de demande est publié dans l'AKTUELL au moins trois mois avant le délai de remise.

4. Délais:

Le délai de remise sera précisé sur le formulaire de demande. Aucune dérogation ne sera accordée, le cachet de la poste faisant foi.

5. Recours:

En cas de refus d'une demande, le membre demandeur peut saisir la commission de contrôle qui décidera en dernière instance.

Sera jointe à la demande:

Une attestation d'inscription de l'établissement d'enseignement supérieur.

Demande en obtention d'une bourse d'études universitaires ou similaires allouée par l'OGBL

Par la présente,

le/la soussigné(e)

nom _____ prénom _____

code postal _____ localité _____

rue et n° _____

matricule OGBL _____

Autres affiliations: _____

sollicite auprès de l'OGBL un subside pour son fils/sa fille

nom _____ prénom _____

qui fréquente l' _____

pour y accomplir des études de _____

où il/elle est inscrite(e) depuis: _____

Une subvention de l'OGBL a déjà été versée pour l'(es) année(s):

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, mes salutations syndicales.

Signature

À renvoyer pour le 29 février 2016 au plus tard à:

OGBL

Gestion des membres

31, avenue Grande-Duchesse Charlotte

L- 3441 Dudelange

Que nem pirata

Passos Coelho, com a sua pala ideológica, só consegue ver muito à direita e não enxerga nada do que transformou o Mundo depois da II Guerra Mundial. O seu Governo é o campeão do desvio de rendimentos do trabalho para o capital e da criação de mecanismos - onde se incluíram importantes alterações aos processos e condições da prestação e organização do trabalho - que, em nome do combate à dívida "pública", têm servido para transferir e concentrar riqueza. Não contente com a sua "obra", coloca ainda hoje a redução dos custos de trabalho como a grande questão para "conseguirmos ser mais atrativos para o investimento".

O desprezo pelo desenvolvimento conseguido na sociedade portuguesa, a obsessão ideológica, a negação da memória histórica e o atrevimento tão típico da ignorância, convergem na estruturação das receitas deste primeiro-ministro, que contribuiu significativamente para pôr em marcha um processo de retrocesso social e civilizacional no nosso país.

Jamais teremos uma sociedade desenvolvida com salários e pensões espremidos até ao nível da pobreza, com cortes nos direitos sociais que colocam grande parte dos portugueses em condições de miséria. Os custos do trabalho são uma gota no conjunto dos fatores que pesam na produtividade das empresas portuguesas e na saúde da economia. Não são eles que impedem o país de se desenvolver e ser "competitivo". Os fatores mais determinantes para a produtividade são: a existência de uma matriz de desenvolvimento que seja atrativa e desafiante para o comum dos empresários e não para os especuladores e oportunistas (portugueses e estrangeiros); a qualidade da gestão; a existência de qualificações dos trabalhadores e dos patrões; o investimento na investigação, na ciência e na tecnologia; poder de compra generalizado entre a população; acesso ao crédito em condições aceitáveis; diminuição dos chamados custos de contexto; existência de uma Administração Pública eficaz e de um poder político "limpo" e empenhado no interesse nacional e não na sujeição aos mercados e às relações promíscuas entre interesses privados e interesse público.

O FMI no seu relatório de 16 de março escreve "a produtividade dos trabalhadores, sobretudo os menos qualificados, depende também das qualificações dos gestores. Deve-se, portanto, rever a eficácia e ampli-



Foto: Nuno Ferreira Santos

tude dos programas para promover as competências de gestão em Portugal". Posteriormente, o governador do Banco de Portugal também veio colocar o dedo nesta ferida e alguns órgãos de Comunicação Social têm feito a abordagem do problema, também a partir de estudos internacionais.

O FMI e o Governo já sabiam deste défice quando estabeleceram e aplicaram o memorando. Por que não o realçaram com o mesmo fervor com que se atiraram aos salários, às pensões, aos direitos dos trabalhadores? Porquê o primeiro-ministro continua na sua obsessão contra os custos do trabalho, de onde só pode resultar mais penalizações para os trabalhadores?

Quanto mais precário e instável for o trabalho e mais baixa a exigência de qualificações dos trabalhadores; quanto mais reduzido for o nível de formação de patrões e gestores e estes tiverem de decidir em contexto de inseguranças e fragilidades, menos possibilidades teremos de nos tornar mais produtivos. Por outro lado, a efetividade dos direitos no trabalho e a existência de relações de poder equilibradas entre trabalhadores e patrões são determinantes para moldar a valorização que se atribui ao trabalho, para garantir emprego, e ainda para definir o sentido concreto do desenvolvimento económico, social, cultural e político de uma sociedade.

Já chega de chantagens e maldades sobre os trabalhadores. Precisamos, é certo, de melhorar o nível de gestão, mas talvez sejam mais perniciosas as "excepcionais" capacidades dos Zeinal Bava que atuam neste país do que as fragilidades e falta de motivação (que são reais) para inovar e aprender de muitos pequenos patrões, inseridos numa economia e sociedade tolhidos por uma austeridade sem sentido.

O tempo que vivemos sem dúvida exige aprendizagens no trabalho, desde logo aos gestores, mas também nos desafia a trabalhar outros rumos e compromissos de desenvolvimento e a encontrar governantes sérios e capazes.

Tous les membres de l'OGBL, à l'exception de son personnel, sont admis au jeu.

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 27 novembre 2015 à:

OGBL
Communication et Presse
B.P. 2031
L-1020 Luxembourg

Si nous recevons plus de réponses correctes que de prix mis en jeu, les gagnants seront départagés par un tirage au sort. La décision du jury est sans appel.

Le mot mystérieux et les noms des deux gagnants seront publiés dans notre prochain numéro.

Les prix sont à retirer endéans le mois qui suit la publication des noms des gagnants dans l'Aktuell auprès de l'OGBL à Dudelange (31, avenue G.-D. Charlotte). Prière d'appeler le N° de tél. 54 05 45-555 pour fixer un rendez-vous.

A gagner:

1^{er} prix: 1 Sac à dos porte-PC

2^e prix: 1 radio-réveil

8 Erreurs / Fehler



JOUISSEUR	▼	HISTOIRE DE FAMILLE	▼	FOYER	▼	DÉTRUITE	▼	EXPÉRIMENTE
TROP SUBTILE		FOURRURE		ROMAN DE ZOLA		IMAGINAIRE		
DISPARATES	▶	8						2
DANSES ESPAGNOLES				5				
MESURE UN POIDS		◀	ÎLE DE FRANCE		GRANDE ÉCOLE	▶		7
					PETIT SUREAU			
			4	HUMANÔÏDE	▶▼		10	
				GRAND TABLEAU				
TITANE	▶		MENU	6				
ÉMOTIF			EXTRÉMITÉ DU TENIA					
								LAGUNE ASSECHÉE
FACTEUR	ENSEI-GNEMENT	▶	3					MATÉRIAU CÉRAMIQUE
	LANCE							
		▼	PARTIE DE COURONNE	▶				JEU CHINOIS
			PAYS					PERSONNEL
SALLE HELVÈTE	▶					EMPORTEMENT	▶▼	9
RÉUNIR						BISMUTH		
			1					
IMPOSAI	▶							PERSONNEL

V/75 © HACHEL INT

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

F	F	E	E						
P	L	E	I	N	V	E	N	T	
	A	N	G	U	I	L	L	E	
O	N	D	E		D	U	E	L	
	Q	U	E	T	E		V	E	
P									
	E	C	A	R	T	E	R		
F	R	I	M	E		R	A	P	
	R	E	L	I	E		H		
B	A								
	B	O	R	G		H	P	A	
M	E	N	I	N	G	E	E	S	
	R	U	S	E		F	E	E	

09/15 - Solution: GENEALOGIE

François Jean, Zoufftgen (F) 1^{er} prix
Fernand Zoller, Arlon (B) 2^{er} prix

dicht konzentriert		römische Militärstraße	ein Schiff erobern		Solo-gesangsstück in der Oper	Akku mit Energie vesehen		der Welt-raum	Kurier	große Dummheit		Vorname von Schweiger	Gift-symbol
ein-teiliger Schutzanzug	4							kleine Kneipe (franz.)					
winzig, niedrigst					1			Quantum, Menge		Dringlichkeitsvermerk			
				Weintrauben-ernte		gewach-sene Insel						germa-nischer Volks-stamm	
griech. Göttin der Hinterlist		mit Aus-nahme von	Rücken-stütze am Sitz					5		Mund-tuch-fessel		englisch: einge-schaltet	
ein-faches Gefährt						Werk-zeug, Apparat			Ver-kaufs-häus-chen				
handeln			7	Hunde-name		Faden					japani-scher Politiker, † 1909		
Teil des Klaviers	vor-dring-lich		strikt an-ordnen									ein-faches Boot	
					Passions-spielort in Tirol			3	Gibbon-art		hebräi-scher Buch-stabe		
ein Tür-stopper		6			populär	Fremd-wortteil: doppelt		Ver-mächt-nis				2	Körper-aus-strahlung
			freiheit-lich, tolerant								Fremd-wortteil: neu		
kurz für: zu der		Bild-schirm								Teil des Gesich-tes			

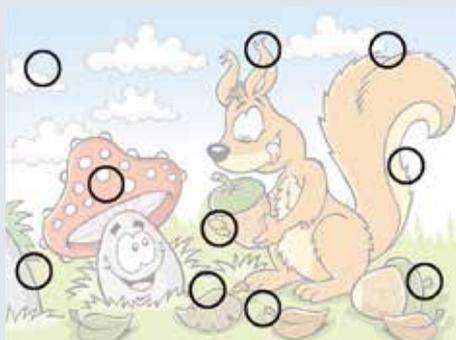
1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---



09/15 - Lösungswort:
WALDSPAZIERGANG

Yvonne Weyrich, Bereldange 1. Preis
Steve Pietsch, Useldange 2. Preis

10 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung
09/2015



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 27. November 2015 an folgende Adresse:

OGBL Communication et Presse
B.P. 2031 L-1020 Luxembourg

Liegen mehr richtige Einsendungen vor als Preise zu vergeben sind, so entscheidet das Los. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Auflösung und Namen der zwei Gewinner veröffentlichen wir in der nächsten Nummer.

Die Preise müssen innerhalb eines Monats nach Veröffentlichung der Namen der Gewinner im Aktuell beim OGBL Düdelingen (31, avenue G.-D. Charlotte) abgeholt werden. Zwecks Vereinbarung eines Termins, bitte die Tel.-Nr. 54 05 45-555 anrufen.

Zu gewinnen sind:

- 1. Preis: 1 PC-Rucksack**
- 2. Preis: 1 Radiowecker**



OGBL



Mir maachen Zukunft.
Constructeur d'avenir.

www.ogbl.lu



www.facebook.com/ogbl.lu



twitter.com/OGBL_Luxembourg